



ORDINE  
DEI DOTTORI AGRONOMI  
E DEI DOTTORI FORESTALI  
DI MILANO

Province di Milano, Lodi, Monza e Brianza, Pavia



Ministero della Giustizia

***Deliberazione in merito all'approvazione del Piano triennale del fabbisogno del personale -  
triennio 2025-2027  
(deliberazione n. 680/7 del 21/10/2024)***

Il Consiglio,

- vista la deliberazione n. n. 677-3 del 17.06.2024;
- visto l'art. 6, comma 3 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 che prevede, nella formulazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, di indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati;
- visto l'art. 1, comma 3 del D.P.R. 25 luglio 1997, n. 404 che dispone che l'Ordine Professionale procede, di norma con cadenza triennale, alla determinazione della dotazione organica necessaria ad assicurare l'espletamento delle funzioni e dei compiti istituzionali;
- visto l'art. 2, comma 2 del D. L. 31 agosto 2013 n.101 ai sensi del quale gli Ordini professionali sono esclusi dall'applicazione dell'art. 2 comma 1 del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 in materia di riduzione delle dotazioni organiche delle pubbliche amministrazioni;
- visto che la dotazione organica dell'Ordine risulta attualmente composta da n. 1 dipendente inquadrata nell'area contrattuale B, posizione economica B3 a tempo indeterminato full time;
- visto che la programmazione triennale del fabbisogno e del reclutamento del personale (PTFP) deve essere coerente con l'organizzazione degli uffici e con la pianificazione delle attività, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili;
- sentito il parere dello Studio Piccini, quale consulente del lavoro,

***delibera***

- le premesse sono parte integrante della presente deliberazione;
- di approvare il Piano triennale del fabbisogno del personale - triennio 2025-2027, così come allegato alla presente (Allegato 3);
- di dare atto che per il presente atto è richiesta la pubblicazione nella sezione Trasparenza del sito dell'Ordine ai sensi dell'art. 23, comma 1, lett. d, Dlgs 33/2013.

La deliberazione viene messa ai voti:

<b>Consigliere</b>	<b>Presente</b>	<b>Favorevole</b>	<b>Contrario</b>	<b>Astenuto</b>
<i>Betto Anna</i>	-			
<i>Lassini Paolo</i>	-			
<i>Leporati Luca</i>	<b>X</b>	<b>X</b>		
<i>Massi Federico</i>	<b>X</b>	<b>X</b>		
<i>Molina Giovanni</i>	<b>X</b>	<b>X</b>		
<i>Musmeci Roberto</i>	<b>X</b>	<b>X</b>		
<i>Oggonni Francesca</i>	<b>X</b>	<b>X</b>		
<i>Ossola Francesca</i>	<b>X</b>	<b>X</b>		
<i>Pozzi Filippo</i>	<b>X</b>	<b>X</b>		
<i>Valdicelli Lorena</i>	<b>X</b>	<b>X</b>		

La deliberazione è approvata all'Unanimità.



ORDINE  
DEI DOTTORI AGRONOMI  
E DEI DOTTORI FORESTALI  
DI MILANO

Province di Milano, Lodi, Monza e Brianza, Pavia



---

*Ministero della Giustizia*

## **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2025-2027**

*redatto nell'ottobre 2024, approvato con deliberazione n. 680/7 del 21/10/2024*



L'obbligo di adozione del Piano dei fabbisogni del personale è previsto dall'art. 39, comma 1, della legge n. 449 del 27.12.1997 «*al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni Pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale*».

Tale disposizione è stata successivamente rafforzata dalle indicazioni contenute nell'art. 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, il quale stabilisce che tutte le determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento sono adottate sulla base della suddetta programmazione triennale, ciò significando che tale documento risulta assolutamente propedeutico a qualsivoglia procedura che consenta l'assunzione di personale nella pubblica amministrazione e/o la modifica dell'inquadramento del personale già in forze, indipendentemente dalle modalità di assunzione. Il presente piano, relativo al triennio 2025-2027, tiene conto:

- dell'attuale complesso quadro legislativo, come modificatosi a seguito delle disposizioni normative intervenute con il d. lgs. n. 75/2017, con la legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), con la legge n. 145/2018 (legge di bilancio 2019) in materia di reclutamento ed assunzioni di personale e con la legge 19 giugno 2019, n. 56 (Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo). Come noto si sono poi succeduti il D.P.R. n. 81/2022 e il decreto dei ministri della P.A. e dell'Economia 24 giugno 2022, che hanno introdotto l'obbligo del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che ricomprende al suo interno anche il piano triennale di fabbisogno del personale) per tutte le amministrazioni pubbliche, con facoltà per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti di redigere un piano semplificato. Tale obbligo è stato poi per gli Ordini professionali abrogato dalla sentenza Tar Lazio n. 14283/22, a seguito della quale rimane l'obbligo di redazione del piano triennale di fabbisogno del personale nella forma antecedente al d.P.R. n. 81/2022;
- 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 27/7/2018.

Il Piano rappresenta lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa e per illustrare le effettive esigenze di reclutamento delle risorse umane necessarie all'organizzazione. Al riguardo, la scelta delle professionalità implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto il profilo quantitativo (consistenza numerica delle unità necessarie ad assolvere la *mission* dell'amministrazione) e qualitativo (tipologie di professioni e competenze professionali), volta a rilevare realmente le effettive esigenze.

L'Ordine dei Dottori Agronomi e Forestali della provincia di Milano (ODAF Milano) è un ente pubblico non economico, di rappresentanza istituzionale degli interessi rilevanti della categoria professionale dei Dottori Agronomi e Dottori Forestali. L'ODAF (disciplinato nell'ordinamento giuridico italiano dal Regio Decreto 2248/29, dal Decreto Luogotenenziale 382/44, dalla legge 7 gennaio 1976 n. 3 e dal DPR 169/2005), è ente di diritto pubblico vigilato dal Ministero della Giustizia.

L'Ordine svolge attività dirette a due forme sostanziali di tutela:

- nei riguardi dei cittadini, nella loro qualità di potenziali committenti (pubblici o privati), affinché abbiano la certezza di rivolgersi a professionisti dotati dei requisiti di competenza (titolo di studio



e abilitazione all'esercizio professionale) e di integrità morale (condotta deontologicamente corretta);

- nei riguardi degli iscritti all'Ordine, per la repressione dell'esercizio abusivo della professione e per la tutela dei titoli di dottore agronomo, di dottore forestale nonché degli altri titoli professionali. L'Ordine amministra la giustizia professionale rivolta alla repressione dei comportamenti deontologicamente scorretti attraverso provvedimenti di richiamo, censura, sospensione e radiazione.

L'Ordine svolge un ruolo di primaria importanza nel promuovere, sviluppare e potenziare il ruolo del Dottore Agronomo e Dottore Forestale al fine di accrescere la sua incidenza nella società in cui opera ed è impegnato nel perseguire obiettivi di crescita della professione a servizio della collettività e di un sempre maggiore riconoscimento, da parte delle forze politiche e sociali, del ruolo motore dell'ingegnere nei processi d'evoluzione e cambiamento.

## 1) METODOLOGIA DI LAVORO.

La definizione dei fabbisogni è stata effettuata sulla base dei profili professionali necessari all'ODAF per lo svolgimento delle sue attività istituzionali, per realizzare attività di sviluppo e per il perseguimento degli obiettivi strategici.

La definizione dei fabbisogni di personale tiene conto che non sussistono eccedenze di unità di personale ai sensi dell'art. 33 c. 1-bis del d.lgs. n. 165/2001.

## 2) SITUAZIONE ATTUALE.

### 2.1 ORGANICO

L'attuale dotazione organica del personale non dirigenziale non è il risultato delle rideterminazioni attuate apportando riduzioni non inferiori al 10% della spesa complessiva relativa al numero dei posti di organico di tale personale in applicazione dell'art. 2 comma 1 del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 convertito dalla legge 7 agosto 2012, in quanto l'ente non è sottoposto, quanto alla dotazione organica, alla normativa relativa alla spending review ai sensi dell'articolo 2 comma 2 del decreto legge 31 agosto 2013 n. 101 convertito con modificazioni dalla legge 30 ottobre 2013 n. 125. Essa è frutto della determinazione del Consiglio dell'Ordine del 18 giugno 1998.

La situazione del personale del al 1° ottobre 2024 è di seguito riportata:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	di cui COPERTI	di cui NON COPERTI
Assistenti (ex Area B)	1	1	0
<b>TOTALE AREE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

La posizione di area B svolge attualmente le mansioni nel seguente elenco – non esaustivo:

- 1 Centralino e supporto telefonico iscritti ed utenti vari
- 2 Protocollo corrispondenza (mail, PEC, ecc.) in entrata ed uscita, a mezzo protocollo elettronico
- 3 Rilascio caselle PEC agli iscritti
- 4 Rilascio smart card e dispositivi digitali
- 5 Rilascio email su dominio odaf.mi.it



- 6 *Gestione SIDAF Albo unico (variazioni all'albo, formazione, e controllo adempimenti)*
- 7 *Gestione sito Odaf Milano (Pubblicazione atti/notizie online)*
- 8 *Organizzazione sedute di Consiglio (odg, convocazioni, schema verbale, preparazione materiale, disposizioni proposte di delibere)*
- 9 *Organizzazione sedute del Consiglio di Disciplina e supporto nelle attività*
- 10 *Assistenza nei procedimenti disciplinari*
- 11 *Supporto ufficio di Presidenza e Consiglieri*
- 12 *Assistenza per pareri e Circolari*
- 13 *Assistenza per elaborazione interventi in Autotutela nei confronti delle Amministrazioni*
- 14 *Elaborazione pareri sulla professione*
- 15 *Archiviazioni atti*
- 16 *Registrazione documenti contabili*
- 17 *Controllo regolarità fatture elettroniche*
- 18 *Gestione pagamenti bancari online*
- 19 *Gestione pagamenti contributi e tributi vari*
- 20 *Gestione ed elaborazione contributi di iscrizione iscritti*
- 21 *Elaborazione bilancio consuntivo, preventivo e variazioni*
- 22 *Gestione modulistica Privacy*

Si sottolinea come alcune attività negli ultimi anni hanno subito delle consistenti trasformazioni ed aumentato il carico di lavoro e occorre precisare che ad oggi sono intervenute delle modifiche sostanziali nella gestione d'ufficio, quali:

- *Trasparenza D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33*
- *Fatturazione elettronica D. lgs 27 dicembre 2018, n. 148*
- *Formazione il DPR 137/2012*
- *Codice degli appalti*
- *Regolamento Europeo 2016/679*
- *Utilizzo portale MEPA Codice degli appalti – Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50*

Con riferimento all'art. 6 del d. lgs. n. 165/2001, è stata calcolata la dotazione organica dell'ente, quale spesa potenziale sostenibile, espressa in termini finanziari conformemente ai criteri contenuti nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate nella G.U. n. 173 del 27/7/2018: retribuzione fondamentale annua che include l'elemento perequativo previsto dal CCNL del Comparto Funzioni centrali 2019-2021 calcolato su 13 mensilità per tutte le qualifiche a cui si sommano gli oneri riflessi a carico dell'ODAF.

La dotazione organica dell'ODAF Milano, quale spesa attuale, espressa in termini finanziari è riportata di seguito (valori medi):



Qualifiche	Dotazione organica	Retribuzione fondamentale annua	Oneri riflessi	Totale spesa unitaria	Spesa complessiva
Assistenti (ex area B)	1	29.620,58	11.592,73	41.213,31	43.874,95
Totale personale di area	1	29.620,58	11.592,73	41.213,31	43.874,95
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>1</b>	<b>29.620,58</b>	<b>11.592,73</b>	<b>41.213,31</b>	<b>43.874,95</b>

## 2.2 ORGANIGRAMMA

L'assetto organizzativo dell'ODAF Milano è il seguente:

UFFICIO DI PRESIDENZA		
Francesca Oggioni Presidente	Filippo Pozzi Vicepresidente	Giovanni Molina Segretario
CONSIGLIO		
	Federico Massi Consigliere Tesoriere	
Anna Betto Consigliere	Paolo Lassini Consigliere	Luca Maria Leporati Consigliere
Roberto Musmeci Consigliere	Francesca Ossola Consigliere	Lorena Valdicelli Consigliere
SEGRETERIA		
Elisa Cristina Cipriani		

A seguito della dotazione organica come approvata nella delibera del Consiglio dell'Ordine già citata era stata assunta una risorsa con qualifica B (ora Assistente), a cui fanno capo le attività amministrative, organizzative e tecniche sopra descritte, svolte in autonomia.

Si ricorda che il personale in servizio, nel corso dell'ultimo decennio, non si è modificato nonostante il costante aumento degli adempimenti necessari alla corretta gestione dell'attività dell'ente, pertanto considerato inoltre che il personale dell'Ordine ha maturato una conoscenza e un'autonomia, per il quale il livello in cui oggi è inquadrato non è consono al lavoro effettivamente svolto e, visto quanto sopra rilevato, è emersa la necessità di adeguare la formazione e l'inquadramento del personale dell'Ente, affinché possa gestire autonomamente le attività sopra indicate.

L'ente non è assoggettato al rispetto delle normative sul turn over ai sensi dell'art. 2 comma 2 bis del d. l. 101/2013 convertito con modificazioni ed integrazioni dalla legge n. 125/2013. Si tratta di una disposizione legislativa che fa venir meno l'obbligo per gli ordini professionali di tener conto per la programmazione del fabbisogno della normativa relativa allo spending review in ciò includendo anche le norme relative al turn over.

Quindi, in linea di principio, poiché l'ente non rientra tra i soggetti interessati alle normative di



razionalizzazione e contenimento della spesa, e poiché non gravante sulla finanza pubblica può predisporre il proprio fabbisogno del personale non tenendo conto delle disposizioni riguardanti il turn over e la capacità di assunzione, ma esclusivamente con riguardo ai posti vacanti nella propria dotazione organica.

### 2.3 CESSAZIONI PREVISTE

Il presente fabbisogno si basa, nei casi in cui non sono disponibili informazioni puntuali sull'anzianità contributiva, sul criterio del raggiungimento del requisito ordinamentale dell'età anagrafica (67 anni). Né peraltro è prevista la cessazione delle unità a seguito di opzione per la pensione anticipata, anche con riferimenti agli ultimi provvedimenti vigenti.

Si tratta, in ogni caso, di previsioni che potrebbero subire variazioni nella loro collocazione temporale, per effetto di diverse scelte fatte dagli interessati in possesso dei requisiti previsti.

### 3) PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO NEL TRIENNIO 2025-2027.

A seguito dei mutati scenari lavorativi rispetto all'attuale dotazione organica di cui sopra, e in ragione delle attività che la presente consiliatura intende promuovere, si rende necessario il passaggio, previa adeguata formazione, dell'unico collaboratore attualmente inquadrato con qualifica di Assistente (ex area B) alla qualifica di Funzionario (ex Area C) con profilo superiore, tale da poter gestire la funzione amministrativa dell'Ente, a tale scopo

La dotazione organica ad inizio del triennio di riferimento sarà quindi la seguente:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	di cui COPERTI	di cui DA COPRIRE nel triennio
Funzionari (ex Area C)	1	1	0
<b>TOTALE AREE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

In ottemperanza alla previsione del nuovo CCNL comparto Funzioni Centrali triennio 2019- 2021, ed in particolare della previsione dell'art. 18 (Norme di prima applicazione), l'ente attiverà le procedure previste per la progressione interna fra aree rivolte al personale già in servizio.

Come ricorda la Direttiva n. 1/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, al fine di garantire l'inserimento delle persone disabili nel mondo del lavoro, l'articolo 3 della legge 68/1999 prevede l'obbligo per i datori di lavoro pubblici di avere un certo numero di lavoratori appartenenti alla categoria. In particolare, tale articolo prevede che i datori di lavoro sono tenuti ad avere alle loro dipendenze un lavoratore appartenente alla categoria dei disabili se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Naturalmente qualora nel personale già in servizio rientrassero, una o più unità in possesso dei requisiti previsti dalla legge n. 68/99, l'obbligo si intende già assolto.

### 4) FABBISOGNO DEL PERSONALE.

Le eventuali assunzioni di personale con le qualifiche di Funzionario, Assistente ed Operatore, da



effettuarsi nel triennio 2025-2027 saranno destinate all'acquisizione di professionalità con competenze che saranno valutate secondo necessità:

#### **Anno 2025**

Al momento non sono previste assunzioni.

#### **Anno 2026**

Al momento non sono previste assunzioni.

#### **Anno 2027**

Al momento non sono previste assunzioni.

In sintesi, il fabbisogno si sostanzia nella necessità di conferire a partire dal prossimo 1° dicembre 2024 la qualifica di funzionario all'unità attualmente in forze per adeguare l'inquadramento alle effettive mansioni svolte.

La nuova dotazione organica a fine anno 2027 sarà la seguente:

<b>QUALIFICA</b>	<b>POSTI ORGANICO</b>	<b>di cui COPERTI</b>	<b>di cui NON COPERTI</b>
Funzionari ( <i>ex Area C</i> )	1	1	0
<b>TOTALE AREE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

#### **5) COPERTURA FINANZIARIA.**

Poiché l'ente non rientra tra i soggetti interessati alle normative di razionalizzazione e contenimento della spesa e non essendo previste cessazioni negli anni 2025, 2026 e 2027 il Consiglio intende perseguire le seguenti azioni attraverso l'aumento dei capitoli di spesa relativi al personale nei bilanci preventivi da approvare per i relativi anni. La dotazione organica dell'ODAF Milano prevista, quale spesa potenziale sostenibile espressa in termini finanziari (valori medi), è riportata di seguito:

<b>Qualifiche</b>	<b>Dotazione organica</b>	<b>Retribuzione fondamentale annua</b>	<b>Oneri riflessi</b>	<b>Totale spesa unitaria</b>	<b>Spesa complessiva</b>
Funzionari ( <i>ex Area C</i> )	1	30.399,13	11.897,43	42.296,56	45.042,55
Totale personale di area	1	30.399,13	11.897,43	42.296,56	45.042,55
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>1</b>	<b>30.399,13</b>	<b>11.897,43</b>	<b>42.296,56</b>	<b>45.042,55</b>



## **Relazione del revisore al piano del fabbisogno del personale per il triennio 2025-2027**

Il Revisore ha preso in esame il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2025-2027 predisposto dall'Ordine dei Dottori Agronomi e Forestali della Provincia di Milano.

Il piano è stato predisposto sulla base delle disposizioni normative vigenti, a partire dalla Legge 449/1997, art.39, e successive modifiche ed integrazioni.

Il documento predisposto descrive accuratamente le funzioni operative svolte attualmente dal personale in organico, consistente in un'unica dipendente addetta alla segreteria.

Descrive quindi le nuove funzioni rese obbligatorie da disposizioni normative intervenute, funzioni che devono essere svolte dalla medesima dipendente con ampliamento non solo delle funzioni ma anche dei profili di responsabilità.

Viene quindi descritta la pianta organica, dall'Ufficio di Presidenza, al Consiglio e alla Segreteria.

Il Revisore prende atto che, sentito anche il consulente del lavoro che segue l'Ordine, la qualifica attuale della dipendente, qualificata "assistente ex area B", risulta inadeguata alle nuove funzioni obbligatorie.

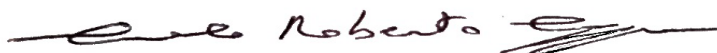
Data la dotazione finanziaria e la spesa complessiva attuale per il personale, l'Ordine di Milano ha quindi scelto di non ampliare la pianta organica, ma limitarsi ad adeguare l'inquadramento dell'unica dipendente, passandola alla qualifica di "funzionario ex area C".

Tale previsione comporta un incremento della spesa di € 1.167,60 annuali, perfettamente compatibili con le dotazioni finanziarie dell'Ente, evidenziate nel bilancio di previsione 2024 approvato.

Per tutto quanto sopra esposto, il Revisore unico esprime un giudizio positivo sulla proposta di piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2025-2027.

Il Revisore Unico

(Carlo Roberto Cappa)



Milano, 18.10.2024