

Ordine degli Architetti, Pianificatori, Paesaggisti, Conservatori della Provincia di Caltanissetta

Via E. De Nicola n°17, CALTANISSETTA - Tel. e Fax 0934 553040 Cell.: 3271431252- Cod. fisc. 92000440856 DE –mail: architetti@caltanissetta.archiworld.it PEC: oappc.caltanissetta@archiworldpec.it Sito web: <https://architetticaltanissetta.it>

PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE **Triennio 2025 – 2027**

Il Consiglio dell'Ordine degli Architetti, Pianificatori, Paesaggisti e Conservatori della Provincia di CALTANISSETTA (di seguito per brevità "l'Ordine") procede alla redazione del presente PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE Triennio 2025 - 2027, secondo le modalità semplificate previste per le Pubbliche Amministrazioni con non più di cinquanta dipendenti.

SCHEDA ANAGRAFICA dell'Ordine degli Architetti, Pianificatori, Paesaggisti e Conservatori della Provincia di Caltanissetta

Indirizzo: via De Nicola n° 17 – 93100 Caltanissetta

Codice fiscale: 92000440856

Dipendenti al 31 dicembre 2021: n.1

Telefono: 0934-553040

e-mail: architetti@caltanissetta.archiworld.it PEC: oappc.caltanissetta@archiworldpec.it

Sito web: <https://architetticaltanissetta.it>

Riferimenti normativi:

L'obbligo di adozione del Piano dei fabbisogni del personale è previsto dall'articolo 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 degli Enti Pubblici, anche non economici, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale"*.

Tale disposizione è stata successivamente rafforzata dalle indicazioni contenute nell'articolo 35, comma 4, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm. e ii., 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, indipendentemente dalle modalità di assunzione.

Il presente piano, relativo al triennio 2025-2027, tiene conto:

- dell'attuale 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, con la legge n. 160/2019 (legge di bilancio 2020) e con la legge 19 giugno 2019, n. 56;

- 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’articolo 6 ter, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27/07/2018. Il piano triennale dei fabbisogni del personale illustra le principali scelte organizzative e gestionali dell’Ordine nel triennio di riferimento, tenendo conto degli obiettivi che si intendono perseguire in relazione allo scenario in cui l’Ordine si troverà ad operare.

1. METODOLOGIA DI LAVORO

Programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell’attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini, imprese e nel nostro caso agli iscritti. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all’amministrazione si può ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- c) stima dell’evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi. In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano.

La definizione dei fabbisogni è stata effettuata sulla base dei profili professionali necessari all’Ordine per lo svolgimento delle sue attività istituzionali e per realizzare attività di sviluppo.

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 Dlgs. N. 165/2001.

Il Piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente e può essere modificato per consentire l’adeguamento alle esigenze organizzative, a fronte dell’evoluzione dei fabbisogni di personale dell’Ordine nell’arco del triennio, tenuto conto sia delle risorse disponibili sia degli impatti di carattere economico correlate.

Organizzazione del lavoro:

L’Ordine adotterà la tipologia di lavoro finora adottata.

2. SITUAZIONE ATTUALE

2.1 ORGANICO – Pianta Organica

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;

L'attuale situazione del personale, Pianta Organica, dell'Ordine degli Architetti PPC di CALTANISSETTA dal 1° gennaio 2022 è di seguito riportata:

n°1 Dipendente (Categoria C1 Istruttore Amministrativo).

L'Ordine non è assoggettato al rispetto delle normative sul turn over ai sensi dell'articolo 2 comma 2 bis del DL 101/2013 convertito con modificazioni ed integrazioni dalla legge n. 125/2013 che si riporta "Gli ordini, i collegi professionali, i relativi organismi nazionali e gli enti aventi natura associativa, con propri regolamenti, si adeguano, tenendo conto delle relative peculiarità, ai principi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ad eccezione dell'articolo 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ad eccezione dell'articolo 14, nonché delle disposizioni di cui al titolo III e ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa, in quanto non gravanti sulla finanza pubblica".

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 alla spending review in ciò includendo anche le norme relative al turn over.

Quindi in linea di principio l'Ordine 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 assunzionale, ma esclusivamente con riguardo alle esigenze lavorative ed alla mole di lavoro ed al numero dei propri iscritti.

2.2 CESSAZIONI PREVISTE

Il presente fabbisogno si basa, nei casi in cui non sono disponibili informazioni puntuali sull'anzianità contributiva, sul criterio del raggiungimento dei requisiti ordinamentale dell'età anagrafica (67 anni). Né peraltro è prevista la cessazione delle unità a seguito di opzione per la pensione anticipata con i requisiti previsti dalla legge.

3. FABBISOGNO DEL PERSONALE

- **Strategia di copertura del fabbisogno.** Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- a) soluzioni interne all'amministrazione;
- b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- c) meccanismi di progressione di carriera interni;
- d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- e) *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- f) soluzioni esterne all'amministrazione;
- g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- h) ricorso a forme flessibili di lavoro;
- i) concorsi;
- j) stabilizzazioni.

Il piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024 dell'OAPPC_CL non prevede assunzione di personale, di conseguenza la dotazione organica vigente rimane invariata.

Il Consigliere Segretario

Arch. Valeria Spadaro

Il Presidente

Arch. Rosa Galiano

Il presente Piano è stato approvato nella seduta di Consiglio n° 6 del 18/03/2026 per la approvazione del P.I.A.O. Triennio 2025/2027 e sarà pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web dell'Ordine:

Sito web: <https://architetticaltanissetta.it>