



PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

2024-2026

Approvato nella seduta di Consiglio del 27 marzo 2024

PREMESSA

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, compatibile 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 s.m.i., 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 2024-2026, tiene conto:

- dell'attuale quadro legislativo
- 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 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.

METODOLOGIA

La definizione dei fabbisogni è stata effettuata sulla base dei profili professionali necessari all'Ordine per lo svolgimento delle sue attività istituzionali, 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 d.lgs. n. 165/2001.

Il Piano adottato 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.

SITUAZIONE ATTUALE

La pianta organica dell'Ordine Architetti PPC della provincia di Pordenone attualmente è così composta (come da delibera n. 409 del 20.12.2012):

| area | Livello economico | Numero unità | |
|------|-------------------|--------------|----------------|
| | | Full time | Part part time |
| C | C2 | 1 | |
| B | B2 | | 1 |

ORDINE DEGLI ARCHITETTI PIANIFICATORI PAESAGGISTI E CONSERVATORI



L'Ordine 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 che cita “*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 soli principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa pubblica ad essi relativi, 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. Pertanto, in linea di principio, poiché l'Ordine non rientra tra i soggetti interessati alle normative di razionalizzazione e contenimento della spesa, in quanto 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 ai posti vacanti nella propria dotazione organica

FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il Piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026, tenuto conto che la figura inquadrata in area C attualmente in servizio, nel corso dell'anno 2025, raggiungerà l'anzianità contributiva necessaria per l'accesso alla pensione, prevede l'assunzione di una persona con profilo in area C già nell'anno 2024, per garantire un periodo di affiancamento adeguato al trasferimento delle competenze.