



# **PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE TRIENNIO 2026-2028**

**Adottato con delibera consiliare n. 57/2025 del 25 Novembre 2025**

## **PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE TRIENNIO 2026-2028**

### **PREMESSA**

Il Piano del Fabbisogno del Personale (PFP) è un documento strategico che definisce le necessità di risorse umane per il funzionamento, basandosi sulle previsioni di sviluppo dell'attività e sulle risorse finanziarie disponibili.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare il Piano Triennale di Fabbisogno del personale al fine di assicurare la compatibilità tra le proprie esigenze e i vincoli di bilancio.

Al personale dell'Ordine, quale ente pubblico non economico, si applica il CCNL del comparto Funzioni Centrali del 27 gennaio 2025.

Il piano in questione tiene conto delle risorse presenti nell'Ente e della prevedibile evoluzione.

Il Piano presente è redatto sulla base delle Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale indicati dal Ministero della pubblica amministrazione con il decreto interministeriale pubblicato il 14 settembre 2022.

Il presente documento, in osservanza dei vincoli normativi vigenti, contiene dunque le linee programmatiche di politiche del personale che consentiranno nei prossimi anni di ottimizzare l'utilizzo delle risorse e avviare, gradualmente e nel rispetto delle disponibilità di bilancio, un programma di assunzioni.

In presenza di eventuali ulteriori risparmi di spesa derivanti da cessazioni di personale allo stato non prevedibili, il presente Piano potrà essere eventualmente integrato con elementi, obiettivi e dati attualmente non disponibili.

Si precisa, infine, che il Piano è soggetto a pubblicazione sul sito istituzionale, ai sensi del combinato disposto dell'art. 54 D.Lgs. n. 82/2005 e del D.Lgs. n. 33/2013.

Il presente documento rappresenta l'aggiornamento per il 2026/2028 del Piano triennale dei fabbisogni triennio 2025-2027 adottato con deliberazione n. 46/2024 del 21 novembre 2024.

## DOTAZIONE ORGANICA E PERSONALE IN SERVIZIO

La presente sezione descrive la consistenza del personale dell'Ordine Provinciale della Spezia alla data del 01/11/2025 (data di rilevazione ai fini della programmazione del fabbisogno) suddivisa per Famiglie professionali e per profili di ruolo.

Per quanto riguarda quindi gli Enti Pubblici non Economici del cui comparto l'OMCeO fa parte, il personale è stato suddiviso in 3 Aree: Area Funzionari; Area Assistenti; Area Operatori; le aree ricoperte nell'ente sono così suddivise:

Nuove Aree del Sistema di classificazione professionale del CCNL	Famiglia professionale	DOTAZIONE	TIPOLOGIA CONTATTO
AREA FUNZIONARI	AMMINISTRATIVO - GESTIONALE E GIURIDICO - CONTABILE		CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO PART-TIME AL 1 83%
AREA ASSISTENTI	AMMINISTRATIVO - GESTIONALE E GIURIDICO - CONTABILE		CONTRATTO INTERINALE PART- TIME AL 70%

## FABBISOGNO DI PERSONALE

Il presente paragrafo descrive i fabbisogni dell'Ordine individuando specificamente i profili professionali che potranno essere reclutati nel triennio 2026-2028 in relazione alle esigenze organizzative e di funzionamento degli uffici. La pianificazione del fabbisogno del personale tiene strettamente conto della programmazione delle attività che l'Amministrazione andrà a svolgere nel triennio 2026-2028, in attuazione dei compiti del D.Lgs.C.P.S. 13 settembre 1946, n.233.

In particolare, si è tenuto conto di:

- **Implementazione della digitalizzazione dei servizi agli Iscritti**  
Sviluppo dei servizi esistenti al fine di renderli maggiormente rispondenti alle esigenze della comunità professionale, e maggiormente utilizzabili nonché incremento dei servizi digitali forniti agli iscritti.

- **Implementazione della Comunicazione Istituzionale :**

**SITO ISTITUZIONALE**

Aggiornamento del nuovo sito realizzato tenendo conto dei requisiti di accessibilità prescritti dall'AGID. Esso è strutturato secondo parametri finalizzati ad una maggiore accessibilità e facilità nella ricerca di informazioni anche attraverso il nuovo portale dell'Amministrazione Trasparente e del Whistleblowing.

**COMUNICAZIONE TELEFONICA**

Maggiore sviluppo delle informazioni sul sito al fine di rendere residuale la necessità di accesso alle linee telefoniche.

- **TENUTA DELL'ALBO**

La tenuta dell'albo rappresenta una delle funzioni principali dell'Ente e consiste nella gestione documentale dei dati anagrafici e professionali degli iscritti, al duplice fine di valorizzare la professione e di conferire evidenza pubblica ai titoli legittimanti il suo esercizio. Dal momento dell'iscrizione, per ogni singolo iscritto viene creato un fascicolo personale (anche in modalità digitale) che include le informazioni più rilevanti della sua vita professionale (anagrafica, formazione, ambiti di intervento, etc.) che vengono tenute costantemente aggiornate. I dati sono sempre accessibili per verificarne la correttezza e per aggiornarli. La gestione documentale dei dati avviene nel più completo rispetto della normativa sulla privacy. L'ausilio delle tecnologie informatiche permettono di risalire in qualsiasi momento allo stato di lavorazione di ogni richiesta, e assicurano un servizio al massimo livello di efficienza e di fornire un accesso in tempo reale attraverso l'AREA RISERVATA del sito istituzionale.

La tenuta dell'Albo verrà, inoltre, migliorata e perfezionata attraverso la messa in produzione di un nuovo gestionale particolarmente performante.

- **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

A partire dal 2025, a seguito della misura introdotta dal Ministero per la Pubblica Amministrazione i dipendenti pubblici sono tenuti a frequentare 40 ore di formazione all'anno.

L'Ordine prevede di realizzare un piano formativo, destinato a tutti i dipendenti con lo scopo di:

- a) Migliorare la qualità dei servizi: l'aggiornamento costante delle competenze dei dipendenti è essenziale per garantire servizi efficienti e al passo con i tempi.
- b) Valorizzare il capitale umano: la formazione favorisce lo sviluppo professionale dei dipendenti, aumentando la loro motivazione e il loro senso di appartenenza all'amministrazione.
- c) Promuovere l'innovazione: i corsi di formazione possono introdurre nuove metodologie di lavoro, tecnologie e strumenti, stimolando l'innovazione all'interno dell'Ente.

Detto ciò si fa presente che al 31/07/2025 è andata in quiescenza per raggiunto limite di età la dipendente collocata nell'area funzionari in fascia C5 lasciando un posto vacante

L'Ente necessita di reintegrare la posizione sia in Area Funzionari per coprire le professionalità in tale area e di inserire un'altra figura professionale in Area Assistenti.

Nel corso del 2026 stante i tempi tecnici lunghi per indire un concorso per l'assunzione di personale non si è previsto risorse economiche da destinare al fondo. Si è avviato temporaneamente al problema assumendo una risorsa tramite agenzia interinale.

Il tutto per dare il tecnico per indire concorso nell'anno 2027 in modo tale da portare a 3 unità il personale dell'Ente entro il 2028.

Di seguito si rimette Tabella DOTAZIONE ORGANICA

PIANTA ORGANIZZAZIONE														
2025-2027														
	AREA A - N.			AREA B - N.			AREA C - N.					DIRIGENZA N.		
	CAT. A1	CAT. A2	CAT. A3	CAT. B1	CAT. B2	CAT. B3	CAT. C1	CAT. C2	CAT. C3	CAT. C4	CAT. C5	DIRIGENTI II FASCIA	TOTALI	
N.dipendenti in servizio al 01/01/2026									1				1	
Assunzioni nell'anno 2026 e sviluppo economici				1			1						2	
Cessazioni previste nell'anno 2026													0	
N.dipendenti in servizio al 01/01/2027				1			1		1				3	
Assunzioni nell'anno 2027 e sviluppo economici													0	
Cessazioni previste nell'anno 2027													0	
N.dipendenti in servizio al 01/01/2028				1			1		1				3	
Assunzioni nell'anno 2028 e sviluppo economici													0	
Cessazioni previste nell'anno 2028													0	
<b>N.B.: NON sono presenti in organico figure dirigenziali</b>														