

*Consiglio Notarile di Modena*

***PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE  
2020 -2022***

## **PREMESSE**

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) costituisce strumento previsto ex art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n° 165 (*“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*) e si configura come un atto di programmazione per la gestione delle risorse umane, finalizzato a coniugare l’ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e ad assicurare, da parte delle amministrazioni, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica (arg. ex Corte dei conti, Sez. Reg. Contr. Puglia, del. 13 luglio 2018, n. 111/2018/PAR e 28 settembre 2018, n. 141/2018/PAR; Corte dei conti, Sez. Reg. Contr. Campania, 17 dicembre 2018, del. n. 140/2018/PAR).

Attesa la natura di atto di programmazione, pertanto, va adottato dal competente organo deputato all’esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell’art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, sviluppandosi in prospettiva triennale.

Esso deve essere adottato annualmente, con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale.

\*\*\*

## **CONTESTO DI RIFERIMENTO**

Si rammentano le seguenti disposizioni normative ed orientamenti giurisprudenziali in materia di programmazione del fabbisogno di personale:

- ✓ l’art. 1 comma 2 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, che disciplina finalità ed ambito di applicazione del citato decreto ed indica che *“Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti i del Servizio sanitario nazionale, l’Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI.”*
- ✓ Gli orientamenti giurisprudenziali che riconoscono la natura giuridica di enti pubblici non economici degli Ordini professionali, in virtù delle finalità pubbliche ad essi assegnate

(Cass. Civ. Sent. 21226/2011, Corte di giustizia europea 03/19667, C. 90/2010, C. 90/2079; Anac Comunicato Presidente del 28.06.17);

- ✓ l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale e stabilisce che *“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.”*
- ✓ le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicate in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018 ed in vigore dalla medesima data;
- ✓ l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 che prevede che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento siano adottate da ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale del fabbisogno di personale approvato ai sensi dell'art.6 del D.Lgs. 165/2001.

\*\*\*

## **DOTAZIONE ORGANICA E SITUAZIONE DEL PERSONALE.**

La dotazione organica del Consiglio Notarile si assesta oggi nelle unità di seguito riportate:

<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>POSTI COPERTI AL 31/12/19</b>	<b>POSTI PROGRAMMATI NEL TRIENNIO</b>
operatore di amministrazione	1	1

Ai sensi dell'articolo 36 D.Lgs 165/01, le pubbliche amministrazioni soddisfano le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario assumendo esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (comma 1).

La norma *de qua* prevede poi che le medesime amministrazioni possano avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ma esclusivamente per far fronte ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e comunque nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti (comma 2).

Sul punto, si osserva che il Consiglio Notarile di Modena è affetto da una vacanza organica di personale a tempo indeterminato determinata da trasferimento per mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/01 intervenuto nel 2017, da parte dell'unica risorsa assunta quale operatore di amministrazione, area B, posizione economica B1, CCNL comparto Enti pubblici non economici (ora Funzioni centrali).

Per far fronte alla vacanza di cui sopra, l'Ente ha assunto tramite contratto di somministrazione fornito da agenzia interinale:

- n° 1 impiegata con contratto stipulato dal 13.11.2017 al 13.11.2018 e prorogato fino al 30.11.2019, in congedo per maternità dal 09.07.2019 e fino alla cessazione del contratto, avvenuta il 9.12.2019.
- n° 1 impiegata con un primo contratto stipulato per sostituzione maternità dal 01.04.2019 al 30.11.2019, poi con un nuovo contratto dal 1.12.2019 al 31.01.2020 ed in seguito prorogato fino al 31.12.2020.

\*\*\*

## **ESIGENZE, FABBISOGNO E POSTI PROGRAMMATI NEL TRIENNIO.**

Nel triennio in cui si sviluppa il presente piano, il Consiglio Notarile di Modena intende colmare la vacanza organica di personale a tempo indeterminato originatasi nel 2017 e far fronte a quella che

costituisce una esigenza connessa con il proprio fabbisogno ordinario.

Per questo, fin dal 2020, il Consiglio vorrà procedere con assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale con profilo professionale operatore di amministrazione o equivalente, area B, posizione economica B1, del CCNL comparto Enti Pubblici non economici – Funzioni centrali.

\*\*\*

## **COSTI DEL PERSONALE**

Per l'esercizio 2019 sono già impiegate le seguenti risorse:

	<b>Tempo determinato</b>	<b>Tempo indeterminato</b>
retribuzione (comprensiva di tutte le sue parti)	0,00	€ 0,00
contributi previdenziali e assicurativi a carico del datore di lavoro (INPS e INAIL);	€ 0,00	€ 0,00
accantonamento per il trattamento di fine rapporto (TFR);	€ 0,00	€ 0,00
accantonamenti per quiescenza o simili ossia accantonamenti a fondi di previdenza integrativa diversi dal TFR;	€ 0,00	€ 0,00
altri costi (servizio di somministrazione fornito da agenzia interinale)	€ 39.974,87	€ 0,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 39.974,87</b>	<b>€ 0,00</b>

\*\*\*

## **MODALITA' DI ACQUISIZIONE DEL PERSONALE**

Le politiche assunzionali adottate dalle pubbliche amministrazioni nel corso dell'ultimo decennio hanno avuto - quale elemento caratterizzante - il contenimento della spesa per il personale.

L'impianto normativo volto al contenimento delle spese per il personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie, degli enti pubblici non economici, delle università e degli enti di ricerca ha introdotto un nuovo sistema di programmazione triennale delle assunzioni, cui è assegnato un obiettivo di riduzione complessiva e progressiva del personale in servizio.

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 145 del 22 giugno 2019 è stata pubblicata la Legge 19 giugno 2019, n. 56, recante *“Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell’assenteismo”*.

L’obiettivo della nuova legge, che porta a compimento un disegno di legge governativo, e in particolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione, è quello di individuare soluzioni concrete per garantire l’efficienza della pubblica amministrazione, il miglioramento immediato dell’organizzazione amministrativa e l’incremento della qualità dei servizi erogati.

L’art. 3 della L. 56/2019 ha introdotto la possibilità per gli enti pubblici non economici di procedere, a decorrere dall’anno 2019, *“ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell’anno precedente”*.

Detta norma consente quindi di assumere risorse a tempo indeterminato nel limite dell’importo speso per il relativo personale cessato.

Sul punto, si ribadisce che il Consiglio Notarile di Modena è affetto da una vacanza organica di personale a tempo indeterminato determinata da trasferimento per mobilità volontaria intervenuto nel 2017, da parte dell’unica risorsa assunta quale operatore di amministrazione, area B, posizione economica B1, CCNL comparto Enti pubblici non economici (ora Funzioni centrali).

La magistratura contabile, tuttavia, ritiene che la mobilità volontaria in uscita non integri una cessazione del rapporto di lavoro, ma mera cessione contrattuale che non può essere computata ai fini del budget previsto per nuove assunzioni. Specularmente, la mobilità in entrata non integra una nuova assunzione ed è ritenuta finanziariamente neutra, in relazione ai limiti vincolistici esistenti in materia di reclutamento del personale (*ex plurimis*, Corte dei Conti, Regione Veneto, Deliberazione n. 162/2019/PAR /Casalserugo (PD)).

L’assenza di personale a tempo indeterminato cessato nel corso dell’ultimo anno, pertanto, non consente all’Ente di procedere all’assunzione di risorse umane mediante procedura concorsuale o scorrimento di graduatorie eventualmente vigenti.

Al fine di far fronte alle proprie esigenze di servizio, così, il Consiglio Notarile procede alla copertura del posto necessario mediante mobilità in entrata ex artt. 30 e ss. D. Lgs 165/01.