

***CONSIGLIO NOTARILE***  
***di Modena***

***PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE***  
***2022 -2024***

## **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”*, c.d. *“Testo Unico Pubblico Impiego”*) e si configura come un atto di programmazione per la gestione delle risorse umane, finalizzato a coniugare l’impiego ottimale delle finanze 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. 165/2001, sviluppandosi in prospettiva triennale.

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

\*\*\*

## **CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

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

- art. 1, comma 2 del D. Lgs. 165/01 (Testo Unico Pubblico Impiego), così come modificato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n° 75, che annovera *“tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali”* tra le amministrazioni pubbliche soggette all’applicazione del T.U.;
- art. 1, comma 3 del Decreto del Presidente della Repubblica 25 luglio 1997, n° 404, ai sensi del quale i collegi e gli ordini professionali *“procedono, in ogni caso, di norma con cadenza triennale, alla determinazione della dotazione organica necessaria ad assicurare l’espletamento delle funzioni e dei compiti loro attribuiti, anche prevedendo contingenti di personale a tempo parziale”*;
- l’art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n° 449, che impone agli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche l’obbligo di procedere alla *“programmazione triennale del fabbisogno di personale”*;
- art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 75/2017, che disciplina l’organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale e stabilisce che - allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse 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 gli strumenti di pianificazione delle

attività e delle performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo articolo 6 ter;

- 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 del precedente articolo 6.

\*\*\*

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

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

| <b>CATEGORIA<br/>(AREA)</b> | <b>POSIZIONE<br/>ECONOMICA</b> | <b>NUMERO UNITA' A<br/>TEMPO PIENO</b> | <b>NUMERO UNITA' A<br/>TEMPO PARZIALE</b> |
|-----------------------------|--------------------------------|--|---|
| A                           | A1                             | 0                                      | 0   |
| A                           | A2                             | 0                                      | 0   |
| A                           | A3                             | 0                                      | 0   |
| B                           | B1                             | 0                                      | 0   |
| B                           | B2                             | 0                                      | 0   |
| B                           | B3                             | 0                                      | 0   |
| C                           | C1                             | 0                                      | 0   |
| C                           | C2                             | 0                                      | 0   |
| C                           | C3                             | 0                                      | 0   |

Ai sensi dell’articolo 36, c. 1 del 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.

La norma *de qua*, al comma 2, 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.

Sul punto, si osserva che il Consiglio Notarile di Modena è affetto da 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, CCNL comparto Enti pubblici non economici (ora Funzioni centrali).

Per far fronte a tal vacanza, l'Ente ha impiegato 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 01.12.2019 al 31.01.2020, in seguito prorogato fino al 31.12.2020 e poi ulteriormente prorogato fino al 30.04.2021;

- n° 1 impiegata con contratto stipulato dal 01.02.2021 al 31.01.2022, poi ulteriormente prorogato fino al 31.01.2023.

Dalla ricognizione operata ai sensi dell'art. 33, comma 1, D. Lgs. 165/2001, nell'organico del Consiglio non risultano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione alle eccedenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente.

\*\*\*

### **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 provvedere al quale si necessita di due risorse assunte, rispettivamente, con contratto a tempo pieno e a tempo parziale per venti ore settimanali.

Sul punto, si evidenzia come - giusta Deliberazione del 20.07.2020 – questo Consiglio abbia dato corso ad una procedura di mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. 165/01, per l'assunzione a tempo pieno ed 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 (ora Funzioni centrali).

Tale procedura si è conclusa con esito negativo dichiarato con successiva Deliberazione del 22.12.2020, in seguito alla quale il Consiglio – considerata la cessazione dell'unità già impiegata mediante servizio di somministrazione interinale e prevista per il 30.04.2021 – ha ritenuto di impiegare, sempre interinalmente, un'ulteriore risorsa fino al 31.01.2022, per cautelarsi dinanzi alla prospettiva di una vacanza totale successivamente al 30.04.2021. Il contratto è stato prorogato fino al 31.01.2023, ma la risorsa ha verbalmente comunicato che si dimetterà in data 15.03.2022 e che, pertanto, presterà servizio fino al 01.04.2022.

Successivamente e mediante Deliberazione del 24.06.2021, questo Consiglio ha ulteriormente dato corso ad una procedura di mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs 165/01, per l'assunzione a tempo parziale ed 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 (ora Funzioni centrali), conclusasi anch'essa con esito negativo e senza che sia pervenuta alcuna candidatura.

\*\*\*

Fin dal 2022 – considerata la vacanza che si determinerà a far data dal 01.04.2022 ed in virtù delle dimissioni dell'attuale risorsa impiegata interinalmente - il Consiglio vorrà procedere con assunzione a tempo pieno e indeterminato di una unità di personale con profilo professionale di operatore di amministrazione o equivalente, Cat. B, del CCNL comparto Enti Pubblici non economici (ora Funzioni centrali), mediante mobilità esterna ex art. 30 D. Lgs 165/01.

Al riguardo, è opportuno segnalare che è in corso di perfezionamento un accordo di mobilità ex art. 30, c. 2 del D. Lgs. 165/01 con altro Ente Pubblico non Economico sito nel Comune di Modena, che garantirebbe e garantirà il passaggio diretto alle dipendenze di questo Ente – già a partire da marzo 2022 - di una unità di personale appartenente alla categoria B, posizione economica B3, del CCNL Enti Pubblici non Economici (ora Funzioni Centrali).

Sempre nel 2022 - considerato l'obbligo *ex lege* di provvedere al proprio fabbisogno ordinario mediante personale assunto a tempo indeterminato - il Consiglio vorrà procedere ad assumere un'ulteriore unità di personale a tempo indeterminato e parziale per venti ore settimanali, con profilo professionale di operatore di amministrazione o equivalente, area B, posizione economica B1, del CCNL comparto Enti Pubblici non economici (ora Funzioni centrali), mediante mobilità esterna ex art. 30 D. Lgs 165/01.

\*\*\*

## **COSTI DEL PERSONALE**

### I- Spesa sostenuta per l'annualità 2021 e previsione per il triennio 2022-2024.

Per l'esercizio 2021 sono state impiegate le seguenti risorse:

|   | <b>Tempo determinato</b> | <b>Tempo indeterminato</b> |  |
|---|--------------------------|----------------------------|--|
| retribuzione (comprensiva di tutte le sue parti)                              | 0,00                     | € 0,00                     | retribuzione (comprensiva di tutte le sue parti) |
| contributi previdenziali e assicurativi a carico del datore di lavoro (INPS e | € 0,00                   | € 0,00                     | contributi previdenziali e assicurativi a carico |

|  |                    |        |   |
|--|--------------------|--------|---|
| INAIL);  |                    |        | del datore di lavoro (INPS e INAIL);                      |
| accantonamento per il trattamento di fine rapporto (TFR);                | € 0,00             | € 0,00 | accantonamento per il trattamento di fine rapporto (TFR); |
| altri costi (servizio di somministrazione fornito da agenzia interinale) | <b>€ 50.217,49</b> | € 0,00 |   |
| <b>TOTALE</b>  | <b>€ 50.217,49</b> | € 0,00 |   |

Per il triennio 2022-2024 è considerata la volontà di procedere con assunzione a tempo indeterminato di due unità di personale con profilo professionale di operatore di amministrazione o equivalente, area B del CCNL comparto Enti Pubblici non economici (ora Funzioni centrali), con contratto a tempo pieno (per la prima unità) e parziale per venti ore settimanali (per la seconda), sono **previsti** i seguenti costi del personale:

| anno 2022                  | Area A   | Area B             | Area C   |
|----------------------------|----------|--------------------|----------|
| Dipendenti in servizio     | 1        | 1                  | 0        |
| Costo totale per categoria | 0        | <b>€ 28.543,41</b> | 0        |
| <b>TOTALE</b>              | <b>0</b> | <b>0,00</b>        | <b>0</b> |

Al totale di cui sopra, devono essere aggiunti € 23.344,89, quale stima di spesa per servizio di somministrazione reso da agenzia interinale.

| anno 2023                  | Area A   | Area B           | Area C   |
|----------------------------|----------|------------------|----------|
| Dipendenti in servizio     | 0        | 2                | 0        |
| Costo totale per categoria | 0        | 68.596,08        | 0        |
| <b>TOTALE</b>              | <b>0</b> | <b>68.596,08</b> | <b>0</b> |

| anno 2024                  | Area A   | Area B           | Area C   |
|----------------------------|----------|------------------|----------|
| Dipendenti in servizio     | 0        | 2                | 0        |
| Costo totale per categoria | 0        | 68.596,08        | 0        |
| <b>TOTALE</b>              | <b>0</b> | <b>68.596,08</b> | <b>0</b> |

\*\*\*

## II- *Elementi e criteri di stima per l'anno 2022.*

La spesa per il personale dipendente da sostenersi per il 2022 è stata stimata tenuto conto del costo analitico sostenuto - per il mese di gennaio 2022 - in relazione alla risorsa impiegata tramite

servizio di somministrazione interinale fino al 01.04.2022, nonché ipotizzando:

- l'assunzione a far data dal 09.03.2022 della risorsa a tempo pieno ed indeterminato in virtù dell'accordo di mobilità ex art. 30, c. 2 del D. Lgs 165/01, in corso di perfezionamento;
- la decorrenza da gennaio 2023 dell'assunzione mediante procedura di mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs 165/01 dell'unità a tempo parziale per venti ore settimanali e, perciò, l'impiego tramite servizio di somministrazione interinale di una risorsa *part time*, dal giorno 01.05.2022 al 31.12.2022 e nelle more della predetta procedura di mobilità.

La spesa per l'attuale risorsa impiegata tramite servizio di somministrazione interinale fino al 01.04.2022 è stata stimata tenendo conto delle seguenti voci:

- costo analitico sostenuto per il mese di gennaio 2022 (€ 2.839,96);
- costo relativo ai mesi di febbraio e marzo (e al primo giorno di aprile) 2022, stimato mediante moltiplicazione per due mensilità della media mensile dell'esborso sostenuto per le undici mensilità comprese tra febbraio 2021 e dicembre 2021 (€ 6.834,98).

La spesa per la risorsa a tempo pieno e indeterminato in corso di passaggio alle dipendenze di questo Consiglio è stata stimata moltiplicando per nove mensilità il prospetto di costo mensile medio relativo ad un'unità di personale di categoria B, posizione economica B3, del CCNL Enti Pubblici non Economici (ora Funzioni Centrali), fornito dal Dott. Pietro Roncaglia, consulente del lavoro dell'Ente (€ 28.543,41, indicati per il personale in pianta organica, di cat. B).

La spesa per il servizio di somministrazione fornito da agenzia interinale, per l'unità *part time* che si intende impiegare dal 01.05.2022 al 31.12.2022, è stata stimata attraverso la moltiplicazione per otto mensilità di un importo corrispondente alla metà del costo mensile medio sostenuto per il medesimo servizio e le undici mensilità comprese tra febbraio 2021 e dicembre 2021, con riferimento alla risorsa impiegata dal 01.02.2021 (€ 13.669,95).

\*\*\*

### III- Elementi e criteri di stima per gli anni 2023 e 2024.

Per tali annualità:

- è stato indicato per intero il costo annuale relativo all'assunzione a tempo pieno di un'unità con profilo professionale operatore di amministrazione, area B, posizione economica B3, del CCNL comparto Enti Pubblici non economici (ora Funzioni centrali), stimato sulla base di relativo prospetto annuale fornito dal Dott. Roncaglia (€ 38.057,90);
- è stato indicato per intero il costo relativo all'assunzione a tempo parziale e per 20 ore settimanali di un'unità con profilo professionale di operatore di amministrazione o equivalente, area B, posizione economica B1, del CCNL comparto Enti Pubblici non economici (ora Funzioni centrali), stimato sulla base di relativo prospetto annuale fornito dal Dott. Roncaglia (€ 30.538,18).

\*\*\*

#### IV- Precisazioni.

Si precisa che:

- per il 2023, considerata la scadenza contrattuale dell'unità che si intende assumere *part time* mediante servizio di somministrazione fino al 31.01.2022 e nelle more della conclusione della procedura di mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs 165/01 all'uopo prevista per l'assunzione a tempo indeterminato, il Consiglio si riserverà di valutare la convenienza della proroga dell'utilizzo del servizio di somministrazione anche oltre il tempo necessario per concludere la procedura di reperimento stabilita dal presente piano, per ragioni di efficienza e di continuità;
- per tutte le annualità previste dal presente piano, in caso di mutate esigenze di carattere organizzativo e nelle more dell'espletamento delle procedura di mobilità qui stabilite, il Consiglio potrà provvedere ad assumere mediante servizio di somministrazione fornito da agenzia interinale un'unità di personale che provveda alle esigenze di carattere ordinario.

\*\*\*

#### **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.

Per altro verso, 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 di tale 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.

Sul punto, si segnala che l'art. 3, c. 8, della L. 56/2019 – così come recentemente modificato ex art. 1, c. 14 *ter* del Decreto Legge 9 giugno 2021, n° 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n° 113 ed al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego – stabilisce che "*nel triennio 2019-2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni*



*possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001", così decretando l'alternatività tra mobilità volontaria esterna ex art. 30 D.Lgs 165/01 e l'indizione di nuova procedura concorsuale.*

Al fine di far fronte alle proprie esigenze di servizio, pertanto, il Consiglio Notarile di Modena procederà ad assumere la risorsa programmata nel 2022 (a tempo pieno e indeterminato) mediante mobilità esterna ex art. 30 D.Lgs 165/01 ed attraverso il perfezionamento di un accordo di mobilità ex art. 30, c. 2 D. Lgs 165/01 con altro Ente Pubblico non Economico sito nel Comune di Modena, che garantirebbe e garantirà il passaggio diretto alle dipendenze delle'Ente di una unità di personale appartenente alla categoria B dello stesso CCNL Enti Pubblici non Economici (ora Funzioni Centrali).

Fatto salvo quanto previsto dal paragrafo che precede, il Consiglio provvederà ad assumere l'ulteriore unità di personale a tempo indeterminato e parziale per venti ore settimanali, programmata per il 2022, mediante mobilità esterna ex art. 30 D. Lgs 165/01 e fatto salvo il previo esperimento della c.d. *"mobilità obbligatoria"* prevista ex artt. 34 e 34bis D. Lgs 165/01, al cui esito negativo è subordinata l'assunzione mediante mobilità volontaria.

Si ribadisce che, nelle more dell'espletamento delle procedure di mobilità previste dal presente piano, per esigenze di carattere organizzativo, il Consiglio potrà provvedere ad assumere personale mediante servizio di somministrazione interinale.