Consiglio Notarile di Lecce

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2020 – 2022

delibera Consiglio 13/12/2022

PREMESSE

L'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n° 165 (*"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*), come da ultimo modificato dal D.Lgs. n.75 del 2017, definisce gli aspetti caratterizzanti la programmazione e la gestione delle risorse umane nel mondo del pubblico impiego, al fine di coniugare l'impiego ottimale delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi da rendere ai cittadini, assicurando da parte delle amministrazioni, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

Quale atto di programmazione, 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.

Il piano illustra le principali scelte organizzative e gestionali dell'Ente nel triennio di riferimento, tenendo conto degli obiettivi che si intendono definire e in relazione allo scenario in cui l'Ente si troverà ad operare. Il piano delinea le risorse e i profili professionali necessari per lo svolgimento delle attività istituzionali e di competenza.

Esso è aggiornato annualmente in modo da consentire il costante monitoraggio riferito al triennio successivo e garantendo le modifiche legate alle mutate esigenze organizzative, funzionali e normative.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il quadro normativo in materia di programmazione del fabbisogno di personale si compone delle seguenti disposizioni di legge:

- art. 1, comma 3 D.P.R. 404/1997, 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 27/12/1997, n.449, che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale;
- art. 1 comma 2 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, che annovera *"tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali"* tra le amministrazioni pubbliche soggette all'applicazione del predetto Decreto Legislativo;

- 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 - 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 gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6*ter*;
- 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.
- l'art. 2, comma 2, del D.L. 31 agosto 2013 n.101 ai sensi del quale gli Ordini e i Collegi professionali che sono in equilibrio economico e finanziario, sono esclusi dall'applicazione dell'art. 2 comma 1 del D.L. 6 luglio 2012, n.95 in materia di riduzione delle dotazioni organiche delle pubbliche amministrazioni;
- il parere del dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri sul nuovo art. 52 del D. Lgs. 165/2001 in relazione al D. Lgs. 75/2017.
- 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;

DOTAZIONE ORGANICA E SITUAZIONE DEL PERSONALE.

La dotazione organica del Consiglio Notarile di Lecce è composta oggi dalle unità di seguito elencate:

CATEGORIA (AREA)	POSIZIONE ECONOMICA	NUMERO UNITA' A TEMPO PIENO	NUMERO UNITA' A TEMPO PARZIALE
A	A1	0	0
A	A2	0	0
A	A3	0	0
B	B1	1	0
B	B2	0	0
B	B3	0	0
C	C1	0	0
C	C2	0	0
C	C3	0	0

Come disposto dall'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 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 Lecce è affetto da una vacanza organica di personale a tempo indeterminato determinata da pensionamento nel 2019, da parte dell'unica risorsa assunta quale operatore di amministrazione.

Per far fronte alla vacanza eccezionale di cui sopra, l'Ente ha assunto tramite contratto di somministrazione fornito da agenzia del lavoro.

ESIGENZE, FABBISOGNO E POSTI PROGRAMMATI NEL TRIENNIO.

Nel triennio in cui si sviluppa il presente piano, il Consiglio Notarile di Lecce intende colmare la vacanza organica di personale a tempo indeterminato originatasi nel 2019 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.

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, c. 8, della L. 56/2019 stabilisce che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, “nel triennio 2019-2021, 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 fissando l’alternatività tra mobilità volontaria esterna ex art. 30 D.Lgs 165/01 e una nuova procedura concorsuale.

Al fine di far fronte alle proprie esigenze di servizio, pertanto, il Consiglio Notarile di Lecce procederà ad assumere la risorsa programmata nel 2020 (a tempo indeterminato) mediante mobilità esterna ex artt. 30 e ss. D.Lgs 165/01, il cui eventuale esito favorevole garantirebbe l’assunzione di una risorsa umana con esperienza lavorativa alle dipendenze di un’amministrazione pubblica; il tutto 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.