

Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025
Piano assunzioni per l'anno 2023.
Piano triennale delle azioni positive 2023-2025

Come noto, ai sensi dell'art. 2, comma 2 bis, del decreto legge 31.08.2013, n. 101 conv. in Legge 30 ottobre 2013, n. 125 - *Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni*, gli Ordini professionali non sono tenuti a mappare il ciclo della gestione delle performance, né a dotarsi dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

La norma dispone testualmente che: "*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 principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa, in quanto non gravanti sulla finanza pubblica*".

Anche in tema di Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO), l'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le sole pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti, devono adottare, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione, all'interno del quale è destinato a confluire – tra gli altri - anche il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

Non essendo, come detto, assoggettato a tale disciplina, il Consiglio notarile dei Distretti Riuniti di Trento e Rovereto, con il presente provvedimento, può sin d'ora andare ad approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025 ed il connesso piano assunzionale per l'anno in corso.

Con il medesimo provvedimento si va altresì ad approvare il piano triennale delle azioni positive 2023-2025.

Il **Piano triennale dei fabbisogni di personale**, PTFP, è un atto di programmazione da adottarsi ai sensi dell'art. 4, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001.

L'art. 6, comma 2, del citato D.Lgs. n. 165/2001, così come novellato dall'art. 4, comma 1 del D.Lgs. n. 75/2017, dispone che le pubbliche amministrazioni adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con le linee di indirizzo emanate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8/5/2018, pubblicato in data 27/7/2018 nella Gazzetta Ufficiale – Serie generale – n. 173, "*allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini*".

Il concetto di fabbisogno va valutato sotto il profilo quantitativo, riferito al contingente numerico di unità di personale necessarie per lo svolgimento dei compiti istituzionali dell'ente, oltre che sotto il profilo qualitativo, riferito alle tipologie delle categorie e dei profili professionali rispondenti alle esigenze funzionali ed organizzative dell'ente.

Il PTFP si sviluppa in una prospettiva triennale e 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. L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere motivata.

Il Consiglio notarile dei Distretti Riuniti di Trento e Rovereto, con il presente provvedimento va ad approvare il PTFP per il triennio 2023-2025, anche in considerazione dell'imminente necessità di avviare l'iter procedimentale per bandire un concorso pubblico per l'Area B, posizione economica B1.

Il PTFP è oggetto di pubblicazione, in quanto contenente le informazioni riguardanti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il PTFP del Consiglio notarile dei Distretti Riuniti di Trento e Rovereto prevede, conseguentemente, per l'anno 2023 l'attivazione della procedura concorsuale per il reclutamento inizialmente di una unità di personale nell'Area B, posizione economica B1, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e la successiva assunzione del candidato che risulterà vincitore del concorso.

Resta ferma la possibilità di scorrimento della graduatoria stessa, in caso di esigenze che si verificheranno nell'arco di validità della presente programmazione triennale, sia per sopravvenute necessità assunzionali collegate alle esigenze organizzative dell'ente, che per far fronte ad eventuali processi di cessazione – per pensionamento o trasferimento – del personale attualmente in servizio.

1. Quadro normativo di riferimento

La legge di bilancio statale n. 145/2018 aveva introdotto, a decorrere dall'1 gennaio 2019, significative novità in tema di assunzioni e concorsi.

Nello specifico erano stati introdotti dei nuovi limiti per i concorsi banditi nell'anno 2019 (art. 1, comma 361) consistenti nella possibilità di utilizzare le relative graduatorie esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso.

Per le graduatorie antecedenti, il comma 362 della medesima legge disciplinava la nuova validità temporale delle stesse.

Con il comma 148 e segg. dell'art. 1 della legge 160/2019 (la legge di bilancio per l'anno 2020) è stata disposta l'abrogazione di entrambe le disposizioni citate.

Conseguentemente, il concorso che si andrà a bandire nell'anno 2023, potrà essere utilizzato sia per l'assunzione del candidato che risulterà vincitore dello stesso, che per eventuali scorrimenti della relativa graduatoria, motivati, come accennato, da esigenze dell'ente, nel rispetto del presente piano dei fabbisogni e dei suoi aggiornamenti futuri.

Ulteriori riferimenti normativi da considerarsi sono la sospensione fino al 31/12/2024 degli obblighi di cui all'art. 30, comma 2 bis, del D.Lgs 165/2001 disposta dall'art. 3, comma 8, della legge n. 56/2018 (così come modificato dall'art. 1, comma 14-ter, del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 113/2021) e la piena vigenza dell'art. 34bis dello stesso D.Lgs 165/2001 che impone alle varie amministrazioni pubbliche che intendono bandire un concorso di procedere con l'esperimento della relativa procedura, finalizzata alla verifica dell'eventuale presenza di personale collocato nelle liste regionali di disponibilità.

Non risultano più presenti disposizioni di diretta applicazione per il Consiglio in merito a specifiche percentuali di copertura del turn-over, presenti invece nel quadro normativo precedente.

2. L'organizzazione dell'Ente

Il Consiglio notarile dei Distretti Riuniti di Trento e Rovereto ha una dotazione organica così formalizzata:

Tabella 1 "Dotazione organica" al 31.12.2022

	Dirigenti	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
Posiz. 1	0	1	0	0	
Posiz. 2	0	0	0	0	
Posiz. 3	0	0	0	0	
Totale	0	1	0	0	1

Il presente piano intende rimodulare tale dotazione, da considerarsi come spesa potenziale massima sostenibile, non valicabile dal PTFP, come di seguito specificato:

Tabella 1 "Dotazione organica" ad espletamento concorso

	Dirigenti	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
Posiz. 1	0	1	1	0	
Posiz. 2	0	0	0	0	
Posiz. 3	0	0	0	0	
Totale	0	1	1	0	2

3. Il personale in servizio complessivamente al 31/12/2022

Il personale complessivamente in servizio alla data del 31/12/2021 presso l'ufficio del Consiglio notarile dei Distretti Riuniti di Trento e Rovereto risultava così distribuito:

Tabella 2 "Personale in servizio"

	Dirigenti	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
Posiz. 1		1		-	
Posiz. 2					
Posiz. 3		1	0		
Totale	0	1	0		1

** Nel personale in servizio si tiene conto del personale di ruolo, anche con rapporto a tempo parziale, comandato in entrata o a tempo determinato*

4. Il personale comandato

Presso l'ufficio del Consiglio notarile dei Distretti Riuniti di Trento e Rovereto non risulta esservi personale in posizione di comando in entrata o in uscita alla data del 31/12/2022.

5. Il personale a tempo determinato o con altri rapporti di lavoro flessibile

Nell'anno 2023 l'ente, qualora necessario per lo svolgimento delle proprie funzioni fondamentali potrà procedere alla stipula di contratti di lavoro a tempo determinato e/o di somministrazione lavoro e/o di lavoro autonomo, a seguito dell'esperimento delle previste procedure selettive/comparative o di scorrimento, per tali finalità della graduatoria concorsuale che andrà a formularsi al termine della relativa procedura selettiva.

6. Le categorie protette

Il Consiglio notarile dei Distretti Riuniti di Trento e Rovereto, avendo meno di n. 15 dipendenti, non è soggetto agli obblighi di cui alla L. n. 68/1999

7. Cessazioni di personale

Nel mese di marzo 2022 si è verificato il collocamento in quiescenza del seguente personale:

- Sig. Cinzia Stenico dipendente di ruolo a tempo indeterminato.

Per far fronte alla cessazione sopra indicata e, più in generale, per soddisfare gli specifici fabbisogni dell'ente, nel corso dell'anno 2023 si conferma, anzitutto, la necessità di portare a compimento la procedura concorsuale oggetto del presente provvedimento, prevedendo sin d'ora la possibilità (da confermarsi con successivo atto deliberativo del Consiglio dell'Ordine) di assumere un candidato tra coloro che risulteranno idonei al termine della procedura concorsuale stessa al fine di ricoprire la posizione lavorativa lasciata vacante dalla signora Cinzia Stenico.

Nel caso, in corso d'anno o nelle successive annualità di riferimento della presente programmazione triennale, emergesse la necessità di acquisire ulteriore personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nella medesima Area e posizione di inquadramento, verranno poste in essere le operazioni finalizzate allo scorrimento della relativa graduatoria concorsuale.

Qualora emergesse la necessità di acquisire professionalità diverse, si potrà invece prevedere l'indizione di una o più ulteriori procedure concorsuali volte all'acquisizione delle professionalità necessarie, previo aggiornamento del presente provvedimento di programmazione triennale dei fabbisogni di personale.

Da ultimo, con il presente provvedimento, si delinea, altresì, a livello generale, il piano **Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità**, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006.

Ciascuna Pubblica amministrazione ha l'obbligo di predisporre piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, pena il divieto di nuove assunzioni comprese le categorie protette.

In Italia, il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, così come novellato dall'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 indica, tra le finalità del Testo Unico quella di "realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica."

Il successivo articolo 7 al comma 1 specifica che: "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno."

Risulta, quindi, del tutto evidente l'importanza strategica attribuita dal legislatore alla gestione del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche affinché venga organizzato e gestito considerandolo "risorsa" e non solo "costo", cui attingere al fine di dare compimento ai principi costituzionali sul lavoro in tutto il territorio nazionale.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* ha raccolto in un unico testo, aggiornato nel tempo, la maggior parte delle norme europee e nazionali in materia di pari opportunità e di prevenzione e contrasto alle discriminazioni per motivi sessuali e rimane, perciò, la norma nazionale di riferimento principale in materia.

In particolare, il Codice suggerisce all'articolo 42, l'adozione di azioni positive mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, evidenziando gli ambiti precisi su cui queste devono intervenire. Nella seconda parte del comma 2, individua gli obiettivi specifici delle azioni positive che con il presente provvedimento il Consiglio notarile dei Distretti Riuniti di Trento e Rovereto fa proprie:

- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

La strategia delle azioni positive del Consiglio notarile dei Distretti Riuniti di Trento e Rovereto è, quindi, rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, tra lavoratrici e lavoratori, attraverso l'introduzione di meccanismi di prevenzione o che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.