

Ordine Circondariale degli Avvocati di Brindisi

Dotazione Organica e Piano Triennale del Fabbisogno del Personale

CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1. Gli Ordini Circondariali degli Avvocati.

Ai sensi dell'art. n. 24 della legge n. 247/2012 -*Nuova disciplina dell'ordinamento della professione forense*- gli ordini circondariali degli Avvocati sono enti pubblici non economici a carattere associativo, soggetti esclusivamente alla vigilanza del Ministro della Giustizia.

Sebbene gli enti pubblici non economici a carattere associativo non siano espressamente elencati tra le amministrazioni pubbliche per come definite dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 (di seguito anche "TUPI"), si evidenzia che il personale dipendente degli ordini e collegi professionali e relative federazioni, consigli e collegi nazionali è inserito nel comparto di contrattazione collettiva del personale degli enti pubblici non economici fin dal 1986 (cfr. D.P.R. n. 5/03/1986 n. 68, art. 3, comma 1).

In continuità con questa scelta e nonostante la "privatizzazione" del pubblico impiego, il Contratto Collettivo Nazionale Quadro —*CCNQ*— per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2016-2018) sottoscritto nel 13/07/2016 (cfr art. 3, comma 1, punto III), stabilisce che rientra nel comparto di contrattazione collettiva delle Funzioni Centrali il personale non dirigente dipendente di : *Ordini e collegi professionali e relative federazioni, consigli e collegi nazionali; e comunque di Ulteriori enti pubblici non economici comunque sottoposti alla vigilanza dello Stato.* L'art. 96 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro —*CCNL*— del personale del comparto Funzioni Centrali relativo al triennio 2016 - 2018 sottoscritto in data 12 febbraio 2018 conferma in quanto compatibili le disposizioni dei precedenti CCNL concernenti le amministrazioni confluite nel presente comparto delle Funzioni centrali e soprattutto *le disposizioni relative ai sistemi di classificazione professionali contenute nei precedenti CCNL.* Con riferimento agli Enti Pubblici non Economici si rinvia , quindi, al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro —*CCNL*— relativo al personale non dirigente del Comparto Enti Pubblici non Economici per il quadriennio Normativo 2006-2009 e Biennio Economico 2006-2007 sottoscritto in data 1/10/2007.

E' inoltre ancora in vigore il DPR 25 luglio 1997, n. 404 —*Regolamento recante le modalità per la determinazione delle piante organiche degli ordini, dei collegi professionali e dell'ente autonomo "La Triennale" di Milano.*— secondo cui (art. 1) gli ordini e i collegi professionali con un numero di iscritti non superiore a 8.000 unità non sono tenuti alla rilevazione dei carichi di lavoro, ma 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. **Le delibere dei consigli direttivi concernenti la determinazione della dotazione organica sono sottoposte alla definitiva approvazione dei rispettivi consigli e federazioni nazionali. Questi ultimi trasmettono le relative delibere al Ministero vigilante ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Le delibere si intendono esecutive qualora, entro quindici giorni dalla ricezione, il Ministero vigilante non formuli osservazioni o rilievi.**

2. Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale —PTFP-- e la Dotazione Organica.

Il programma triennale dei fabbisogni di personale (di seguito anche il “PTFP”) illustra le principali scelte organizzative e gestionali dell’Ente nel triennio di riferimento, tenendo conto degli obiettivi che si intendono perseguire in relazione allo scenario in cui l’Ente si troverà ad operare.

Il PTFP, pertanto, è impostato sulla base delle risorse e dei profili professionali ritenuti necessari per lo svolgimento delle attività istituzionali di competenza.

Il PTFP, inoltre, è aggiornato annualmente per consentire il costante monitoraggio del triennio successivo e l’adeguamento delle esigenze organizzative a fronte dell’evoluzione dei fabbisogni di personale dell’Ente nell’arco del triennio, tenuto conto sia delle risorse disponibili sia degli impatti di carattere economico correlati.

L’adozione del PTFP è prevista dall’art. 6 del TUPI (“*Organizzazione degli uffici e fabbisogni di del personale*”), come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 75 del 2017, “*allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini*” con la specificazione che in sede di definizione del PTFP si deve indicare **la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati** (cfr. art. 6, comma 3, del TUPI).

Tale disposizione si collega alle indicazioni contenute nell’art. 35, comma 4, del TUPI il quale stabilisce che “*Le determinazioni relative all’avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o Ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell’articolo 6, comma 4*”.

Il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con proprio Decreto dell’8 maggio 2018, pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018, ha dettato, attuando gli artt. nn. 6 e 6-ter del TUPI, le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*” (di seguito le “*Linee d’Indirizzo*”).

A decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle Linee d’Indirizzo, i soggetti che non adottano il PTFP **non possono assumere nuovo personale** (cfr. art. 6, comma 3, del TUPI). Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Dalla lettura sistematica dell’impianto normativo, come da ultimo innovato, il concetto di dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile non valicabile dal PTFP, cui è demandata la scelta dei profili professionali più rispondenti alle esigenze e all’effettivo fabbisogno dell’Ente, tenute conto delle relative capacità finanziarie.

Ai sensi dell’articolo 2, comma 2, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, infatti, gli ordini, i collegi professionali, i relativi organismi nazionali e gli enti aventi natura associativa, tra cui il Consiglio, ai fini delle assunzioni, **sono vincolati all’articolo 1, comma 505, terzo periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, secondo cui le spese di personale devono essere adeguate ai principi di contenimento e razionalizzazione di cui alla stessa legge n. 296/2006.**

3. La Situazione di Partenza del Consiglio Circostrizionale degli Avvocati di Brindisi.

Il Consiglio Circostrizionale degli Avvocati di Brindisi (di seguito anche il “COA BR”) è dotato di Regolamento di Contabilità approvato con delibera dell’Ordine del 4 febbraio 2014 (ai sensi del combinato disposto degli art. 24, comma 3 ed art. 29, comma 1, lett. b, della legge n. 247/2012) ed approva regolarmente i documenti contabili sia preventivi sia di rendiconto.

Il COA BR non sembra presentare elementi che possano manifestarne uno stato di deficitarietà strutturale e/o di dissesto economico/finanziario, come dovrà attestare il Revisore dei Conti.

Quantomeno nell'ultimo quinquennio presso il COA BR non risultano essere stati approvati formalmente la dotazione organica e il PTFP.

Ad oggi presso il COA BR non è presente alcun dipendente di ruolo (l'ultimo andato in quiescenza da almeno un lustro) e pertanto non esistono né eccedenze di personale né situazioni di soprannumero.

Le attività amministrative sono svolte tramite un contratto in essere con la Quanta Agenzia per il Lavoro s.p.a., c.f./p.iva 10990660150, per la somministrazione per prestatori di lavoro a tempo determinato full time (36 ore) adibiti alle attività previste per i dipendenti di cui all’area B del CCNL per il personale non dirigente del comparto degli enti pubblici non economici con inquadramento nella posizione economica B1.

Fino al 31/12/2019 i dipendenti somministrati erano 6 e gli importi fatturati sono complessivamente pari a €196.094,02, di cui €175.746,03 per costo del personale, € 727,56 per INAIL e € 20.347,99 costo del servizio (come certificazione rilasciata da Quanta s.p.a. in data 27/01/2020). Nel corso del 2020 i dipendenti somministrati sono scesi a n. 3 ed il termine del servizio è fissato per il 31 dicembre 2020.

Presso il COA BR è istituito l’Organismo di Mediazione Forense (delibera del 15/03/2011 ai sensi dell’art. 18 del D.Lgs. n. 28/2010), nel cui statuto viene indicato che si dovrebbe avvalere di almeno due dipendenti o prestatori di lavoro dell’Ordine Forense di Brindisi.

Nel rendiconto economico per l’anno 2018 risulta un’uscita complessiva di € 172.561,84 a titolo di canone- salari e stipendi (inserito nella Macro Voce di Costi per il Personale) mentre un’uscita di € 27.318,89 per Spese somministrazione lavoro interinale (inserito nella Macro Voce di SPESE PRESTAZIONI DI SERVIZI).

Entrambi gli importi vengono sostanzialmente confermati anche nella Relazione al Bilancio Preventivo 2020 approvata in data 15/11/2019.

4. La Dotazione Organica del COA BR.

In via di prima determinazione della dotazione organica del COA BR e del conseguente Piano Triennale di Fabbisogno del Personale, si ritiene di dover far riferimento alla disciplina dettata dai commi 557 e ss. dell'art. 1 della legge n. 296/2006, cui, come ricordato in premessa, rinvia l'articolo 2, comma 2, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101 (convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125) per gli ordini, i collegi professionali, i relativi organismi nazionali e gli enti aventi natura associativa.

Di conseguenza, i termini finanziari della dotazione organica, quale valore di spesa potenziale, sono costruiti prendendo a riferimento il dato della spesa media sostenuto per il personale nel triennio 2011/2013.

In particolare, nel citato triennio il Consiglio ha sostenuto le seguenti spese con riferimento al personale:

COSTO LAVORO DIPENDE	COSTO LAVORO SOMMINSTR	TRCOSTO AGENZIA INTERINALE
€ 28.753,64	€ 85.736,37	€ 14.777,27
€ 28.669,58	€ 87.620,50	€ 25.167,37
€ 28.837,70	€ 106.192,87	€ 21.268,16
€ 28.753,64	€ 93.183,25	€ 20.404,27

Quindi, sommando il valore della prima colonna; costo del lavoro dipendente (1 unità) con quello della seconda colonna: costo del lavoro somministrato, al netto delle provvigioni dell'Agenzia interinale, si arriva alla cifra di **€ 121.936,88**.

Tale importo, inferiore rispetto alla spesa per il personale sostenuta nel corso del 2019, costituisce il limite cui il COA BR è sottoposto nella predisponenda dotazione organica, che, quindi, **non potrà comprendere al suo interno posizioni dirigenziali.**

Ciò posto, l'ottimale impiego delle risorse disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa impongono al COA BR di soffermarsi sulle esigenze di tipo qualitativo. In particolare, si rappresenta il limite dell'esperienza organizzativa in corso che vedono la somministrazione di personale con lo stesso profilo professionale (B1) e di conseguenza equiordinato tra loro. Tale circostanza non ha consentito all'organo politico del COA BR di poter individuare un principale interlocutore cui assegnare direttive specifiche per la gestione di tutte le attività dell'Ente nonché del personale stesso.

Pertanto, il COA BR ritiene di dover introdurre nella dotazione organica del Consiglio una figura ricadente nell'area professionale C, come descritta nell'allegato A al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro —CCNL— relativo al personale non dirigente del Comparto Enti Pubblici non Economici per il Quadriennio Normativo 2006-2009 e Biennio Economico 2006-2007 sottoscritto in data 1/10/2007. Tale figura dovrà essere provvista, tralaltro, di elevata conoscenza delle tecniche organizzative, dei sistemi gestionali, dei sistemi di gestione della qualità, delle tecniche di gestione dei gruppi e dei collaboratori. Inoltre, dovrà essere capace di dirigere e gestire moduli e strutture organizzative relativi a tutti i procedimenti gestiti dall'Ente, e di svolgere attività di istruttoria e preparazione di decisioni amministrative ad elevata complessità, riguardanti una pluralità di processi, assicurando la predisposizione di atti e documenti di tipo tecnico o amministrativo, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

Accanto all'unità dell'area professionale C, il COA BR ritiene di dover confermare la presenza di unità di cui all'area professionale B, come descritte nel citato allegato A al CCNL sottoscritto in data 1/10/2007. Per il dimensionamento quantitativo delle personale di tale area professionale, il COA BR ritiene di poter compiere un raffronto con quanto ad oggi in corso nonché per quanto avvenuto negli anni precedenti. Pertanto, anche in ragione della ripartizione organizzativa degli uffici e servizi per come approvata nel relativo Regolamento, nella dotazione organica potranno essere inserite n. 3 figure dell'area professionale di cui trattasi.

Di conseguenza, la dotazione organica del COA BR è di seguito sinteticamente riportata: n. 4 dipendenti, di cui n. 3 di area professionale B1 e n. 1 di area professionale C1; l'attuale copertura della dotazione organica è totale, non essendoci alcun dipendente di ruolo.

Di conseguenza si procede a ricondurre la descritta articolazione del personale in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche.

Il costo complessivo della approvanda dotazione organica, come previsto dai commi 557 e ss. dell'art. 1 della legge n. 296/2006, è al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP. Al riguardo per il computo del costo finanziario si sono considerati i seguenti valori a carico del datore di lavoro: 24,2% quota parte dei contributi a favore INPS -Gestione Dipendenti Pubblici- (ipotizzando lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato), del 8,5% quale IRAP (prevista per Amministrazioni/Enti pubblici), del 0,40% a favore di INAIL (Gestione Terziario, Gruppo/Voce 0722: attività d'ufficio):

Categoria Professionale	Retribuzione Contrattuale	Tredicesima/Indennità Vacanza Contrattuale/Elemento Perequativo	Accantonamento TFR	Contributi Obbligatori (INPS 24,2 % / INAIL 0,40%)	IRAP (8,5%)	Costo per Unità	N.	Totale
C1	€ 22.314,45	€ 2.052,59	€ 1.652,92	€ 5.994,29	€ 2.721,21	€ 34.735,46	1	€ 34.735,46
B1	€ 19.153,14	€ 2.056,75	€ 1.418,75	€ 5.217,63	€ 2.366,93	€ 30.213,20	3	€ 90.639,60

Il costo finanziario della dotazione organica è quindi pari **ad € 125.375,06, spesa potenziale teorica.**

Tale dato per essere comparato con il citato dato di € 121.936,88, pari alla spesa media sostenuta dal Consiglio per il personale nel triennio 2011/2013, deve essere depurato degli aumenti contrattuali intercorsi (cfr. comma 557 dell'art. 1 della legge n. 296/2006).

Tali incrementi solo nell'ultimo CCNL sottoscritto in data 12 febbraio 2018 sono stati pari:

- ad €864,5 (€66,5*13) per B1 che moltiplicati rispettivamente per le n. 3 unità previste in dotazione organica danno il valore di € 2.593,5 ;
- ad €1.092 (€84*13) per singola unità C1;
- per un totale da scomputare dal costo finanziario della redigenda dotazione organica pari ad € 3.685,5.

E' sufficiente sottrarre tale ultimo dato, € 3.685,5, al citato costo finanziario della dotazione organica, € 125.375,06, per determinare un valore pari a €121.689,56, inferiore a quello sostenuto in media dal Consiglio per il personale nel triennio 2011/2013.

La prospettata dotazione organica, nel suo costo finanziario, è, pertanto, non solo compatibile con i vincoli pubblicistici di cui alla legge n. 296/2006 (applicabili in ragione dell'art. 2, comma 2, del D.L. n. 101/2013) ma anche sostenibile con il bilancio del Consiglio, in equilibrio economico e finanziario, circostanze che verranno certificate dal Revisore dei Conti del Consiglio cui sarà sottoposto il presente documento, una volta adottato. Le condizioni di equilibrio economico e finanziario del Consiglio determinano l'inapplicabilità della riduzione delle dotazioni organiche del personale dirigenziale e non, prevista dall'articolo 2, comma 1, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135.

5. Il Piano Assunzionale 2020-2022 del COA BR.

Partendo dallo scenario sopra sintetizzato, tenendo conto della predisponenda dotazione organica, si elabora la seguente previsione del fabbisogno triennale di personale, articolato in piani annuali di attuazione che definiscono il dettaglio di quanto programmato per l'anno di riferimento.

Per perseguire l'obiettivo di allineamento tra la totale vacanza di organico ed il fabbisogno necessario all'assolvimento della *mission* del Consiglio, alla luce dei rivisitati assetti organizzativi ed in assenza di cessazioni di personale previste nel triennio di riferimento, si formula un piano programmatico volto ad assicurare il presidio delle competenze istituzionali ed a garantire l'attuale livello dei servizi resi all'utenza, tramite il personale somministrato.

Pertanto, il COA BR, come stabilito dall'art. 36 del TUPI, intende soddisfare il proprio fabbisogno tramite assunzioni esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato cui applicare il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro —CCNL— del personale del comparto Funzioni Centrali relativo al triennio 2016 - 2018 sottoscritto in data 12 febbraio 2018. Il citato CCNL stabilisce la retribuzione annua per 12 mensilità (cui aggiungere la 13ma mensilità, oltre indennità di vacanza contrattuale) in € 22.314,45 per un dipendente con qualifica professionale C1 ed in € 19.153,14 per un dipendente con qualifica professionale B1 (oltre elemento perequativo).

L'art. 6 del citato CCNL istituisce l'organismo paritetico per l'innovazione e prevede che sia oggetto di informazione gli andamenti occupazionali dell'Amministrazione di riferimento. Nella Dichiarazione congiunta n. 5 annessa al citato CCNL si prende atto che l'Organismo paritetico dell'innovazione dovrà operare senza sovrapposizioni con l'attività del Comitato Unico di Garanzia.

Il CCNL in questione è stato firmato dalle seguenti Organizzazioni sindacali/Confederazioni sindacali: CISL FP/CISL, PEC fpcisl@pec.cisl.it, FP CGIL/CGIL, PEC organizzazione@pec.fpcgil.net, UIL PA/UIL, EMAIL uilpa@uilpa.it, FED. CONFSAL UNSA/ CONFSAL: PEC info@pec.confisal-unsal.it, FED. NAZ.LE INTESA FP/CISAL: PEC info@pec.confintesafp.it, FLP/CGS EMAIL: flp@flp.it PEC confgensind@pec.it, USB PI/USB (non firmataria): EMAIL pubblicoimpiego@usb.it.

A tali Organizzazioni Sindacali dovrà essere inviato per un'informativa preventiva la Dotazione Organica ed il PTFP (cfr. art. 6, comma 1, del TUPI in combinato disposto con art. 6 CCNL Enti Pubblici Non Economici 16.2.1999, come integrato e modificato dall'art. 6 CCNL 9.10.2003 e dall'art. 4 CCNL Enti Pubblici Non Economici 1.10.2007).

Le procedure di reclutamento sono condizionate da un lato dalle capacità assunzionali del COA BR e dall'altro lato dalla modalità di assunzione.

Sotto il primo aspetto, a decorrere dall'anno 2019 ed ai sensi dell'art. 3, comma 1, della legge 19 giugno 2019 n. 56, gli enti pubblici non economici possono procedere 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.

Tuttavia, l'anomalia della situazione del COA BR privo da diversi anni di personale di ruolo nonché di dotazione organica, induce ad effettuare la previsione assunzionale per il triennio 2020-2022 sulla base dei risparmi di spesa derivante dalla cessazione di personale somministrato.

Al 31 dicembre 2019, infatti, il Consiglio ha dimezzato la forza lavoro del personale somministrato con un risparmio previsto di € **87.873,015 pari al 50% di € 175.746,03**. Risparmio a cui si aggiungerà quello che si concretizzerà al 31 dicembre 2020 quando cesserà del tutto il servizio di somministrazione. Gli oneri economici conseguenti alla programmazione del presente fabbisogno del personale nel triennio 2020-2022 trovano completa copertura nel bilancio del COA BR come da parere che esprimerà il Consigliere tesoriere *pro tempore* ed il Revisore dei Conti.

Con riferimento al secondo aspetto, il COA BR, fermo restando il ricorso alle procedure di cui all'articolo 34 bis del TUPI, intende promuovere due concorsi pubblici, uno per il profilo professionale B1 ed uno per quello C1.

Il COA BR intende avvalersi della facoltà introdotta dall'art. 3, comma 8, della legge n. 56/2019; pertanto le procedure concorsuali di cui trattasi saranno bandite e le conseguenti assunzioni saranno effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria previste dall'articolo 30 del TUPI.

Il presente Piano Triennale è predisposto nello spirito di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Pertanto, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 48 D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198—Codice delle pari opportunità tra uomo e donna—, sono da qualificarsi quali azioni positive:

- > il reclutamento di cui al presente PTFP è rivolto indistintamente a candidati "dell'uno o dell'altro sesso", non costituendo il sesso requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione da svolgere presso il consiglio circondariale degli avvocati di Brindisi;
- > nelle commissioni di concorso delle procedure di reclutamento di cui al presente PTFP nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi.

Di conseguenza, il PTFP del COA BR è di seguito sinteticamente riportato:

Anno 2020

previsione di bandire/assumere complessive n. 2 unità di personale, così ripartite:

n. 1 C1 e n. 1 B1 per una spesa potenziale complessiva di €64.948,66

Risparmi derivanti da cessazioni del 2019: € 87.873,015

Modalità di Reclutamento: Concorso Pubblico

Anno 2021

previsione di bandire/assumere complessive n. 2 unità di personale, così ripartite:

n. 2 B1 per una spesa potenziale complessiva di €60.426,40

Risparmi derivanti da cessazioni del 2020: € 87.873,015

Modalità di Reclutamento: Scorrimento Graduatorie Proprie

Anno 2022

previsione di bandire/assumere complessive n. 0 unità di personale.