



CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI
DI ISERNIA

PALAZZO DI GIUSTIZIA - PIAZZA TULLIO TEDESCHI

TEL. 0865 - 50753 FAX 0865 - 416391

E-MAIL: info@ordineavvocatiisernia.com

PEC: segreteria@pecavvocatiisernia.it

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO

2023/2025

Premessa.

L'adozione del programma triennale dei fabbisogni di personale è prevista dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165 del 2001 (*“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”*.

Tale disposizione si collega alle indicazioni contenute nell'art. 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 2001 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 programma triennale dei fabbisogni di personale 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 programma, pertanto, è impostato sulla base delle risorse e dei profili professionali ritenuti necessari per lo svolgimento delle attività istituzionali di competenza.

Il Programma triennale dei fabbisogni, 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.

Metodologia di lavoro.

Il Programma di fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025 è stato elaborato tenendo conto degli obiettivi strategici dell'Ente e delle funzioni allo stesso *ex lege* attribuite.

La legge n. 247/2012 (nuova legge professionale forense) ha, infatti, assegnato nuovi compiti e prerogative al Consiglio dell'Ordine degli Avvocati.

In particolare, oltre alle funzioni già previste dalla vecchia disciplina ordinamentale, e confermate dalla legge n. 247/2012 (quali tenuta di albi, elenchi e registri; vigilanza sul tirocinio forense, affinché sia svolto in maniera corretta ed efficace; organizzazione e promozione di eventi formativi nonché controllo sull'assolvimento dell'obbligo di formazione continua; vigilanza sulla condotta degli iscritti; pareri sulla liquidazione dei compensi spettanti agli iscritti; adozione dei provvedimenti opportuni per la consegna di atti e documenti in caso di morte o perdurante impedimento di un iscritto; funzione conciliativa tra gli iscritti ovvero tra avvocati e clienti in dipendenza dell'esercizio professionale; possibilità di costituire unioni regionali o interregionali; ammissione delle istanze di patrocinio a spese dello Stato in materia civile) sono state introdotte numerose altre funzioni ed attività.

In primo luogo, in materia di tirocinio forense, si prevede che gli Ordini provvedano ad istituire ed organizzare scuole forensi, anche al fine di favorire le iniziative per rendere più proficuo il periodo di tirocinio, ora ridotto a diciotto mesi, e consentire al tirocinante di acquisire maggiori conoscenze e competenze.

In relazione ai compiti di vigilanza, conformemente alla mutata struttura degli organi del procedimento disciplinare, il Consiglio dovrà provvedere a trasmettere al Consiglio distrettuale di disciplina le notizie di illecito relative a violazioni di norme deontologiche da parte degli iscritti.

Altra novità, che costituisce compito gravoso per l'Ordine, è quella di verificare la continuità, effettività, abitualità e prevalenza dell'esercizio della professione forense: tale funzione prevede una costante vigilanza sulla permanenza dei requisiti in ciascun iscritto e a tanto si deve provvedere mediante effettuazione delle opportune verifiche con cadenza triennale, assumendo informazioni presso Cassa Forense o altri Enti pubblici.

Altra innovazione è costituita dalla possibilità di istituire camere arbitrali, di conciliazione ed organismi di risoluzione alternativa delle controversie, al fine di contenere i costi di un eventuale procedimento giudiziario e incentivare meccanismi atti a favorire un deflazionamento del contenzioso nei tribunali.

Infine, tra le ultime novità, si prevede che l'Ordine garantisca l'attuazione del principio di cui all'art. 51 Cost. anche nella professione forense, con riferimento alla necessità di garantire pari opportunità tra donne e uomini nell'accesso e nell'esercizio della professione.

Quanto alle prerogative, l'art. 29 della legge n. 247/2012 ribadisce il principio di autonomia gestionale e finanziaria dell'Ordine, bilanciato dal controllo annuale esercitato dall'Assemblea degli iscritti mediante l'approvazione del conto consuntivo e del bilancio

preventivo. L'autonomia finanziaria ed il potere di autorganizzazione dell'ente si esplicano mediante la gestione e l'amministrazione dei beni del Consiglio che, per provvedere alle spese di gestione ed alle attività necessarie per il conseguimento dei fini istituzionali – tra i quali figurano la tutela del ruolo dell'avvocatura, il ruolo di servizi per l'utenza ed il migliore esercizio delle attività professionali –, può fissare e riscuotere un contributo annuale o contributi straordinari a carico di tutti gli iscritti agli albi, elenchi e registri, nonché contributi per il rilascio di certificati, copie, tessere e pareri per i compensi. La determinazione dell'entità del contributo è affidata al Consiglio, in modo tale da garantire il pareggio di bilancio. Per quanto concerne la riscossione del contributo annuale, unitamente ai contributi dovuti al Consiglio Nazionale Forense, è prevista l'iscrizione a ruolo, ai sensi del testo unico delle leggi sui servizi della riscossione delle imposte dirette (D.P.R. n. 858/1963).

Si rafforza, infine, l'autonomia gestionale e finanziaria dell'ente mediante la previsione che consente di sospendere i professionisti che non provvedano al versamento del contributo annuale, mediante specifico provvedimento.

Partendo dallo scenario sopra sintetizzato, tenendo conto della attuale dotazione organica, è stata quindi elaborata la seguente previsione del fabbisogno triennale di personale.

Personale in servizio.

Ad oggi il personale in servizio presso l'Ordine è costituito dalle seguenti due (2) unità:

-Sig. Maria Teresa Sassi, funzionario, area C (posizione economica C3), full-time a tempo indeterminato;

- Sig. Lucia De Giacomo, funzionario, area C (posizione economica C2)¹, full-time a tempo indeterminato;

¹ Il nuovo sistema di classificazione del personale contenuto nell'ipotesi di accordo relativa al CCNL del comparto Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021, siglata dall'ARAN e dalle OO.SS. il 5 gennaio 2022, prevede l'abbandono delle attuali tre aree di inquadramento (A, B e C) e il passaggio alla suddivisione in quattro nuove "aree", che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali: - Area degli operatori; - Area degli assistenti; - Area dei funzionari.; - Area delle elevate professionalità. Le posizioni economiche all'interno delle nuove aree, inoltre, non saranno più indicate con i livelli numerici (ad es. C1, C2, C3 etc..) e verranno denominate "differenziali stipendiali". Le modalità di attribuzione dei "differenziali stipendiali" sono specificamente disciplinate dall'ipotesi di accordo relativa al nuovo CCNL sottoscritta il 5 gennaio 2022. **Al fine di consentire alle amministrazioni di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione del nuovo sistema di classificazione, attraverso**

Si precisa che con delibera del COA del 4/6/2020 e successiva delibera COA del 12/01/2021 di conferimento di incarico per la redazione di parere pro-veritate circa le procedure e la possibilità di procedere a riduzione del personale per insostenibilità finanziaria dell'onere, si è espresso l'esubero di 1 posto di cui al presente organico di fatto. Stante l'impossibilità giuridica di poter procedere alla riduzione del personale alla luce dei diritti *quaesiti* delle dipendenti e della attuale e consolidata situazione giuridica delle stesse quali organico di fatto dell'Ente (come chiarito nel parere legale), si è inteso perseguire la strada del comando di una delle due dipendenti presso altro Ente ed in tale senso le medesime si sono attivate.

A decorrere dal 01/09/2022 la dipendente Maria Teresa Sassi è stata comandata presso c/o l'INPS di Roma per la durata di n. 1 anno prorogabile fino a 3 anni.

Stante la necessità di sopperire alle mansioni esclusive svolte dalla dipendente Sassi e non delegabili all'altra dipendente in attivo (v. mansionario adottato con delibera **COA dell'8/11/2018**), si è deliberata la sua temporanea sostituzione con la dott.ssa Sig.ra Eleonora Buffarini, in forza di contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato part time da far data dall'1/09/2022 per la durata di mesi 6 (in scadenza il 28 febbraio 2023) prorogabili di altri 6.

Dotazione organica attuale.

| Area | Profilo professionale | Dotazione organica | Rapporto di lavoro | Posti vacanti |
|-------------|------------------------------|-----------------------------|---------------------------|----------------------|
| C | Funzionario | 2 (POS. C3 e POS. C2) | Full-time | 0 |

Misure da adottare nel triennio.

Nel triennio sarà necessario raggiungere l'obiettivo, già deliberato, della soppressione di n. 1 posto in pianta organica onde determinare la sostenibilità finanziaria dell'Ente.

Tale obiettivo sarà raggiungibile attraverso il verificarsi di talune delle seguenti ipotesi:

- stabilizzazione – anticipata rispetto alla scadenza del comando prevista per settembre 2025 -

l'utilizzo delle tabelle di trasposizione automatica tra vecchie e nuove aree allegate al CCNL, le nuove disposizioni entreranno in vigore "il giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a cinque mesi dalla sottoscrizione definitiva" del nuovo CCNL (la sottoscrizione definitiva non è ancora avvenuta alla data di predisposizione del presente modello di Piano Triennale di Fabbisogno del Personale). Le suddette tabelle di trasposizione automatica prevedono che i dipendenti di area A confluiscono nella nuova area "Operatori", i dipendenti di area B nella nuova area "Assistenti" e i dipendenti di area C nella nuova area "Funzionari".

della dipendente Sassi presso l'attuale Ente in comando (INPS) con conseguente soppressione del posto di C3;

- collocazione a riposo della dipendente Di Giacomo, prevista con termine naturale nel 2025, con conseguente soppressione del relativo posto di C2.

Limiti di spesa.

Gli oneri economici conseguenti alla programmazione del fabbisogno del personale nel triennio 2023/2025, avendo trovato completa copertura nel bilancio dell'Ordine come da relazione economico-finanziaria e parere favorevole del Revisore dei Conti allegati al presente piano.

Programma annuale di fabbisogno del personale per il 2023

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale si articola in piani annuali di attuazione che definiscono il dettaglio di quanto programmato per l'anno di riferimento.

La sezione che segue contiene, pertanto, le azioni concrete che saranno realizzate nel corso dell'anno 2023 per soddisfare i fabbisogni di personale individuati nella programmazione triennale:

- come detto l'organico di fatto dell'Ente prevede un posto in esubero, pertanto l'obiettivo prefissato per l'anno 2023 sarà quello di favorirne il raggiungimento.

Azioni previste per il 2025

Nell'anno 2025 la dipendente C2 maturerà i requisiti per il pensionamento pertanto il COA dispone la relativa soppressione del posto in pianta organica, mentre l'altro posto di C3 o sarà coperto dal rientro in servizio della dipendente Sassi, attualmente in comando con scadenza settembre 2025, oppure, in caso di sua stabilizzazione presso l'INPS (o altro Ente), sarà coperto mediante procedura selettiva.