



PIANO TRIENNALE PER IL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Triennio 2021-2023

Approvato nella seduta consiliare del 01 Luglio 2021

PIANO TRIENNALE PER IL FABBISOGNO DEL PERSONALE Triennio 2021-2023

1. 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 disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini".

Tale fabbisogno deve inoltre contenere il piano delle assunzioni per l'anno di riferimento, in funzione delle risorse finanziarie disponibili.

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. Tale programma è impostato sulla base delle risorse e dei profili professionali ritenuti necessari per lo svolgimento delle attività istituzionali di competenza.

Compiti e Attività di lavoro

Il Programma di fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023 è stato elaborato tenendo conto degli obiettivi strategici dell'Ente alla luce delle disposizioni di cui alla legge n. 247 del 2012 e successive disposizioni attuative. Detta legge professionale forense ha assegnato nuovi compiti e prerogative al Consiglio degli Ordini degli Avvocati (Art. 29 della legge 247 del 2012). Oltre alle funzioni già previste dalla vecchia legislazione ordinamentale, e confermate con la legge 247 del 2012, quali la tenuta di albi, elenchi e registri, la vigilanza sul tirocinio forense; l'organizzazione e la promozione di eventi formativi nonché il controllo relativo all'assolvimento dell'obbligo di formazione continua, in forza del regolamento vigente per la formazione continua adottato dal Consiglio nazionale forense; la vigilanza sulla condotta degli iscritti; la funzione di opinamento delle parcelle e rilascio pareri sulla liquidazione dei compensi spettanti agli iscritti; la funzione conciliativa tra gli iscritti ovvero tra avvocati e clienti in dipendenza dell'esercizio professionale; la gestione delle istanze di ammissione al Patrocinio a spese dello Stato in materia civile, come regolamentata dal D.P.R. nr. 715/2002; sono state introdotte numerose altre funzioni, di fatto vere novità.

In materia di vigilanza, e relativi compiti, conformemente alla mutata struttura degli organi del procedimento disciplinare (istituzione del CDD eletto da tutti i COA del distretto), il Consiglio dovrà provvedere a trasmettere al Consiglio Distrettuale di Disciplina le notizie relative a violazioni di norme deontologiche commesse dagli iscritti.

Altro nuovo gravoso compito attribuito all'Ordine, introdotto dalla legge professionale 247/2012, è quello di verificare la *continuità, effettività, abitualità e prevalenza dell'esercizio della professione*: tale funzione prevede costante vigilanza sulla permanenza di detti requisiti in ciascun iscritto, requisiti indispensabili ai fini della permanenza dell'iscrizione all'albo. A tanto devono provvedere i COA mediante l'effettuazione delle opportune verifiche con cadenza triennale, assumendo informazioni presso Cassa Forense o altri Enti pubblici, eseguendo una revisione periodica degli albi. Altra innovazione è costituita dalla possibilità di costituire Camere Arbitrali, di Conciliazione ed Organismi di Risoluzione Alternativa delle Controversie, al fine di contenere i costi evitando, come prima attività, il ricorso al procedimento giudiziario e incentivare meccanismi atti a favorire un deflazionamento del contenzioso nei tribunali.

Quanto alle prerogative, l'art. 29 ribadisce il principio di autonomia gestionale e finanziaria dell'Ordine, temperato 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 esplica 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, fissa e riscuote un contributo annuale (ed eventuali contributi straordinari finalizzati) a carico di tutti gli iscritti agli albi, elenchi e registri, nonché contributi per il rilascio di certificati, copie e tessere e pareri per i compensi, conformemente a quanto già disposto dagli artt. 92, comma 1 **R.D.L.** n. 1578/1933 e 7, comma 2 del D.lgs.Lgt. n. 382/1944. La determinazione dell'entità del

contributo è affidata al Consiglio, in modo tale da garantire il pareggio di bilancio. Si rafforza, infine, l'autonomia gestionale e finanziaria dell'ente mediante la disposizione 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, sentite le organizzazioni sindacali rappresentate nell'Ente, è stata quindi elaborata la seguente previsione del fabbisogno triennale di personale.

2. Pianta organica attualmente in vigore e Dotazione organica esistente

La prima considerazione, partendo dalla seguente pianta organica attualmente in vigore,

I Dipartimento

Gestione Servizi Consiglio

Presidenza - Segreteria - Personale - Cerimoniale - Comunicazioni/sito web - Gestione aula consiglio - Protocolli d'intesa - Protocollo generale

N. 1 Funzionario fascia C (ad esaurimento)

N. 1 Collaboratore fascia C

N. 4 Operatore fascia B

II Dipartimento

Consiglio Distrettuale di Disciplina

N. 1 Funzionario fascia C

N. 5 Operatore fascia B

III Dipartimento

Gestione Servizi Interni

Amministrazione - Cassa - Convenzioni - Acquisti/ bandi e gare - Privacy/PTPCP - Rapporti con fondazioni - Centralino/Urp

N. 1 Funzionario fascia C

N. 5 Operatore fascia B

IV Dipartimento

Gestione Tenuta Albi

iscrizioni avvocati - rilascio tesserini - iscrizione praticanti - tenuta/revisione albo - Diff. Ufficio - pareri e conciliazioni

N.1 Funzionario fascia C

N.7 Operatore fascia B

V Dipartimento

Gestione Servizi Esterni

Formazione continua - Commissioni - Biblioteca - Disciplina e Deontologia - Gratuito patrocinio

N.1 Funzionario fascia C (ad esaurimento)

N.1 Collaboratore fascia C

N.4 Operatore fascia B

TOTALI

C: 7 unità

B: 25 unità

è che esistono UNITA' VACANTI nell'Organico previsto. Infatti il personale in servizio, e regolarmente in forza all'Ente, risulta composto da 24 unità a fronte delle 32 totali previste in organico.

Il personale di ruolo in servizio, assolutamente insufficiente a sostenere gli oneri ricaduti sugli Ordini Professionali a seguito dell'entrata in vigore della L. 247/2012.

3. Dotazione organica previsionale.

Nel triennio 2021-2023 il COA intende avviare un percorso che porti a colmare le scoperture risultanti dalla tabella inerente alla dotazione organica attuale come sopra riportata.

L'Ente intende procedere, ai sensi dell'art.20 comma 2 del DLgs.nr.75/2017, alla copertura dei posti vacanti di categoria professionale B1, attraverso un bando di concorso pubblico secondo modalità da stabilirsi. Nel triennio 2021/2023, infine, il COA intende procedere alla copertura delle unità che nel corso di questi tre anni andranno in quiescenza attingendo dalla graduatoria del medesimo concorso.

4. Limiti di spesa.

Gli oneri economici conseguenti alla programmazione del fabbisogno del personale nel triennio 2021-2023 trovano completa copertura nel bilancio del COA, in quanto l'onere per la copertura dei posti in organico sarebbe totalmente compensato dalla risoluzione dei contratti a tempo determinato e delle ulteriori unità lavorative che collaborano con l'Ordine.

PROGRAMMA ANNUALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE

Annualità 2021

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.

Il presente documento contiene, pertanto, le azioni concrete che saranno realizzate del corso del 2021 per soddisfare i fabbisogni di personale individuati nella programmazione triennale.

Azioni previste per il 2021

Nel 2021 il COA intende dare avvio alle procedure concorsuali per la copertura dei residuali posti scoperti in organico.

Gli oneri economici conseguenti alle azioni inerenti il personale, programmate per l'anno 2021, trovano completa copertura nel bilancio del COA come da parere espresso dal Consigliere Tesoriere.