

ORDINE DEGLI AVVOCATI DI VERONA

Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022. Piano assunzioni per l'anno 2020.

Piano triennale della performance 2020-2022

Piano triennale delle azioni positive 2020-2022

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 dell'Ordine degli Avvocati di Verona, con il presente provvedimento, va ad approvare il PTFP per il triennio 2020-2022, anche in considerazione dell'imminente necessità di avviare l'iter procedimentale per bandire un concorso pubblico per l'Area B, posizione economica B1, profilo professionale economico-contabile e un concorso per l'Area B, posizione economica B1, profilo professionale tecnico-informatico.

Sia per profilo economico-contabile sia per il profilo tecnico-informatico è ancora al vaglio del Consiglio dell'Ordine l'opportunità di indire un concorso per l'Area C anziché per l'Area B, sulla scorta di quelle che saranno le effettive necessità che il Consiglio stesso ravvisasse in ordine al grado di preparazione e al grado di responsabilità da richiedere al soggetto che dovrà essere assunto presso l'Ordine.

La decisione definitiva verrà assunta con successivo provvedimento antecedente alla pubblicazione del bando di concorso in argomento.

Il PTFP è oggetto di pubblicazione ai sensi del D. Lgs n. 33/2013 e s.m.i., in quanto contenente le informazioni riguardanti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il PTFP dell'Ordine degli Avvocati di Verona prevede, conseguentemente, per l'anno 2020 l'attivazione delle procedure concorsuali per il reclutamento di una unità di personale nell'Area B, posizione economica B1, profilo professionale economico-contabile (o di Area C, come sopra specificato), con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato e per il reclutamento di una unità di personale nell'Area B, posizione economica B1, profilo professionale tecnico-informatico (o di Area C, come sopra specificato), con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, la successiva assunzione dei candidati che risulteranno vincitori dei concorsi in questione.

Resta ferma la possibilità di scorrimento delle graduatorie stesse, in caso di esigenze che si verificheranno nell'arco di loro validità e nell'ambito della presente programmazione triennale o di suoi aggiornamenti annuali, 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 nelle medesime Aree e profili professionali.

L'Ordine degli Avvocati di Verona si riserva la altresì la facoltà di utilizzare le graduatorie concorsuali anche per il reclutamento di personale a tempo determinato.

Altre Pubbliche amministrazioni potranno avanzare richiesta all'Ordine degli Avvocati di Verona di stipulare apposita convenzione per l'utilizzo reciproco delle graduatorie concorsuali.

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, le graduatorie dei concorsi che si andranno a bandire nell'anno 2020, potranno essere utilizzate sia per l'assunzione dei candidati che risulteranno vincitori degli stessi, che per eventuali scorrimenti delle relative graduatorie, 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 degli obblighi di cui all'art. 30 del D.Lgs 165/2001 disposta dall'art. 8 della legge n. 56/2018 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 l'Ordine in merito a specifiche percentuali di copertura del turn-over, presenti invece nel quadro normativo precedente.

Anche le disposizioni temporanee in tema di reclutamento del personale disposte dai provvedimenti normativi adottati dal Governo durante la prima fase emergenziale dell'epidemia da Covid-19 risultano ad oggi non più vigenti.

2. L'organizzazione dell'Ente

L'Ordine degli Avvocati di Verona ha una dotazione organica così formalizzata:

Tabella 1.1 "Dotazione organica" al 31.12.2019

	Dirigenti	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
Posiz. 1	0	C1 3	B1 1	0	
Posiz. 2	0	xx	B2 1	0	
Posiz. 3	0	C4 1	xx	0	
Totale	0	4	2	0	6

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

Tabella 1.2 "Dotazione organica" al 01.03.2020

	Dirigenti	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
Posiz. 1	0	3 + 2*	1 + 2*	0	
Posiz. 2	0	xx	1	0	
Posiz. 3	0	1	xx	0	
Totale	0	6	4	0	10

* La dotazione organica viene prudenzialmente rideterminata includendo sia due nuovi posti di Area B sia due nuovi posti di Area C. I posti che non dovessero risultare necessari dopo la decisione in merito al concorso per il profilo economico-contabile da bandire saranno cancellati in sede di aggiornamento del presente provvedimento

3. Il personale in servizio complessivamente al 31/12/2019

Il personale complessivamente in servizio alla data del 31/12/2019 presso gli uffici dell'Ordine degli Avvocati di Verona risultava così distribuito:

Tabella 2 "Personale in servizio"

	Dirigenti	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
Posiz. 1		C1 3	B1 1	0	
Posiz. 2		xx	B2 1	0	
Posiz. 3		C4 1	xx	0	
Totale	0	4	2	0	6

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

Tra il personale in servizio non risultano esservi rapporti di lavoro a tempo parziale.

4. Il personale comandato

Presso gli uffici dell'Ordine degli Avvocati di Verona non risulta esservi personale in posizione di comando in entrata o in uscita alla data del 31/12/2019.

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

Presso gli uffici dell'Ordine degli Avvocati di Verona risultava esservi n. 1 dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato con contratto di somministrazione lavoro (inquadrate nell'Area B, posizione economica B1) alla data del 31/12/2019 e sino al 12 giugno 2020.

E' in corso la ricerca di 1 dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato con contratto di somministrazione lavoro (inquadrate nell'Area B o nell'Area C, posizione economica da determinarsi) con profilo tecnico – informatico.

Nell'anno 2020 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'esperienza 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

L'Ordine degli Avvocati di Verona, avendo meno di n. 15 dipendenti, non è soggetto agli obblighi di cui alla Legge n. 68/1999

7. Cessazioni di personale triennio 2020 – 2022

Nel triennio 2020-2022 per ciò che concerne le previsioni di cessazione del personale del comparto a tempo indeterminato, si prevede il collocamento in quiescenza del seguente personale:

- Sig. Saveria Braga, dipendente di ruolo nell'Area C, posizione economica C4, nel corso del 2021.

Per far fronte alla cessazione sopra indicata e alla cessazione di altro rapporto di lavoro a tempo indeterminato intervenuto il 31/10/2019 e, più in generale, per soddisfare gli specifici fabbisogni dell'ente, nel corso dell'anno 2020 si conferma, anzitutto, la necessità di avviare e possibilmente portare a compimento la procedura concorsuale per l'assunzione di un dipendente nell'Area B, posizione economica B1 (o nell'area C, secondo quanto in precedenza argomentato), profilo professionale economico-contabile, nonché quella aggiuntiva e altrettanto non differibile di avviare la procedura per l'assunzione di un dipendente nell'Area B, posizione economica B1 (o nell'area C, secondo quanto in precedenza argomentato), profilo professionale tecnico-informatico.

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 nelle medesime Aree e profili professionali di inquadramento, verranno poste in essere le operazioni finalizzate allo scorrimento delle relative graduatorie concorsuali.

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.

* * *

Con il presente provvedimento, si delinea, altresì, a livello generale, il piano **Piano triennale della performance** per il triennio 2020/2022.

I contenuti principali dello stesso sono riassumibili nella necessità di quantificare ed approvare il fondo per il trattamento accessorio del personale dell'Ordine a seguito dell'ampliamento della dotazione organica dell'ente conseguente alla creazione di n. 2 posizioni, una di livello B1 e una di livello B1 (oppure entrambe di livello C1, sulla scorta di quanto esplicitato nel corpo del piano triennale dei fabbisogni di personale);

Sulla base di quella che risulterà essere la metodologia di valutazione dei risultati del personale dipendente, potrà essere erogato a consuntivo (e quindi, indicativamente, con la mensilità stipendiale di maggio dell'anno n+1) il premio di produttività per i dipendenti dell'ente sulla scorta della seguente ripartizione meritocratica:

- Personale collocato nella prima fascia di merito: 100% del premio massimo annuale;
- Personale collocato nella seconda fascia di merito: 90% del premio massimo annuale;
- Personale collocato nella terza fascia di merito: 80% del premio massimo annuale;
- Personale collocato nella quarta fascia di merito: 50% del premio massimo annuale;
- Personale collocato nella quinta fascia di merito: nessun premio annuale.

A ciascun dipendente dell'ente verranno assegnati – di norma entro il mese di giugno di ciascun anno – obiettivi di performance individuale e di performance organizzativa.

Sulla scorta del processo di valutazione degli obiettivi verrà attribuito un punteggio da punti 0 a punti 100.

Chi conseguirà un punteggio complessivo da punti 91 a punti 100 sarà collocato nella prima fascia di merito;

Chi conseguirà un punteggio complessivo da punti 81 a punti 90 sarà collocato nella seconda fascia di merito;

Chi conseguirà un punteggio complessivo da punti 71 a punti 80 sarà collocato nella terza fascia di merito;

Chi conseguirà un punteggio complessivo da punti 61 a punti 70 sarà collocato nella quarta fascia di merito;

Chi conseguirà un punteggio complessivo da punti 0 a punti 60 sarà collocato nella quinta fascia di merito;

Le valutazioni conseguite saranno valutate – insieme ad altri fattori quali l'esperienza professionale – anche ai fini dell'eventuale attribuzione di progressioni economiche orizzontali all'interno delle Aree di inquadramento, che l'ente decidesse di disporre sulla base della relativa disponibilità di risorse all'interno della componente stabile del fondo per il trattamento accessorio del personale.

* * *

Da ultimo, con il presente provvedimento, si approva, altresì, 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.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 16 giugno 2019 ha previsto l'aggiornamento annuale dei piani stessi, entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato del Piano della Performance, in ragione del collegamento dello stesso con il ciclo della performance.

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 l'Ordine degli Avvocati di Verona 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 dell'Ordine degli Avvocati di Verona 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.