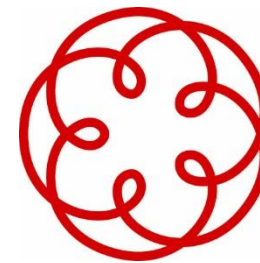


23 MAGGIO 2019

# PROCEDURA DI APPROVAZIONE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE E RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DEGLI ODCEC



Angela Fichera (Ufficio Vigilanza Ordini territoriali)

## QUADRO GIURIDICO I PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

- Art. 6, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, cd. “Testo Unico sul pubblico impiego”
- Art. 1, D.P.R. 25 luglio 1997, n. 404 Regolamento recante le modalita' per la determinazione delle piante organiche degli ordini, dei collegi professionali e dell'ente autonomo "La Triennale" di Milano
- Art. 2, co. 2 del D. L. 31 agosto 2013, n. 101 Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni
- CCNL relativo al personale non dirigente del comparto Funzioni Centrali attualmente vigente, sottoscritto in data 12 febbraio 2018



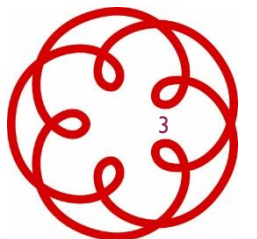
ART. 6. D. LGS. 30 MARZO 2001, N. 165 (COME MODIFICATO DAL D. LGS. N. 75/2017)  
ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E FABBISOGNI DI PERSONALE  
(STRALCIO DEI PRINCIPI APPLICABILI AGLI ORDINI)

Co. 1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalita' indicate all'articolo 1, comma 1, **adottando, in conformita' al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale**, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

Co. 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicita' e qualita' dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche **adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza** con la pianificazione pluriennale delle attivita' e della performance, **nonche' con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter [...]. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano**, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facolta' assunzionali previste a legislazione vigente.

Co. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione **indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati** e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima [...].

Co. 4. [...]. Per le altre amministrazioni pubbliche (*diverse da quelle statali*) il piano triennale dei fabbisogni [...] e' approvato secondo **le modalita' previste dalla disciplina dei propri ordinamenti.**



ART. 6 TER D. LGS. N. 165/2001 (COME MODIFICATO DAL D. LGS. N. 75/2017)  
LINEE DI INDIRIZZO PER LA PREDISPOSIZIONE DEI  
PIANI DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il MEF, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, **linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale** ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.



Decreto 8 maggio 2018 – Linee Guida per l'adozione dei PTFP

Definiscono una **metodologia generale che dovrà necessariamente essere adattata dalle singole amministrazioni in relazione al proprio peculiare ordinamento di settore.**

Il Decreto prevede per ogni amministrazione, l'adozione di un Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale con valenza programmatica, con il quale l'amministrazione procede **annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa** della propria consistenza di personale in relazione ai propri compiti istituzionali, agli obiettivi generali e specifici ed alla qualità dei servizi che intende erogare



## ART. 6 TER D. LGS. N. 165/2001 (COME MODIFICATO DAL D. LGS. N. 75/2017) LINEE DI INDIRIZZO PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PTFP

E' adottato con delibera dell'organo di indirizzo politico (Consiglio dell'Ordine) in coerenza e a valle dell'attività di programmazione finanziaria e di bilancio. La dotazione organica deve essere espressa in termini finanziari.

Caratteristiche del PTFP:

- **Rispetto dei vincoli finanziari** (*dati dalla spesa potenziale massima sostenibile per il personale*)
- **Programmazione triennale** delle eventuali assunzioni e delle progressioni di carriera, tenendo conto del personale in servizio, degli eventuali posti vacanti, del personale in mobilità temporanea (presso altre P.A.), dei rapporti di lavoro flessibile, dei piani di cessazione
- **Coerenza con la normativa anticorruzione e trasparenza** (*es: rispetto art. 35 bis Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici, pubblicazione del Piano*)
- **Comunicazione preventiva** alle rappresentanze sindacali (*art. 3 CCNL Funzioni Centrali*)
- **Rappresentazione quantitativa** del fabbisogno sotto il profilo della consistenza numerica di unità necessarie per assolvere ai compiti istituzionali (*tenuto conto delle eventuali eccedenze, cessazioni, sostituzioni, posti vacanti*)
- **Rappresentazione qualitativa** dei profili professionali rispondenti alle esigenze dell'ente, anche in relazione alle nuove professionalità emergenti (competenze tecnologiche, di informatica giuridica, manageriali...)

# IL SUPERAMENTO DEL CONCETTO TRADIZIONALE DI DOTAZIONE ORGANICA

L'art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001 introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017 introduce elementi significativi tesi a realizzare **superamento del concetto tradizionale di «dotazione organica»**

**PRIMA** : la dotazione organica rappresentava il contenitore rigido da cui partire per definire il PTFP e per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali già contemplate.

**ADESSO**: la **prospettiva è ribaltata**,. E' l'atto programmatico ad essere **propedeutico** per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione ed è finalizzato a rilevare **le reali ed effettive esigenze dell'ente, in modo flessibile**.

Di fatto **la dotazione organica è la risultante** dei vincoli di spesa massima sostenibile per il personale e delle scelte organizzative e di gestione del personale inerenti al numero ed ai profili professionali individuati nel PTFP.

PIANO DEI  
FABBISOGNI DI  
PERSONALE



DOTAZIONE  
ORGANICA



## ART. 2, COMMI 2 E 2-BIS DEL D. L. 31 AGOSTO 2013, N. 101 DISPOSIZIONI URGENTI PER IL PERSEGUIMENTO DI OBIETTIVI DI RAZIONALIZZAZIONE NELLE P.A.

Gli ordini, i collegi professionali, i relativi organismi nazionali e gli enti aventi natura associativa **che sono in equilibrio economico e finanziario sono esclusi dall'applicazione delle norme sulla riduzione degli uffici dirigenziali e delle dotazioni organiche** di cui all'articolo 2, co. 1, del D. L. n. 95/2012 (*Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica*).

Questi enti **si adeguano, con propri regolamenti, tenendo conto delle relative peculiarità**:

- ➔ ai principi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (in materia di **lavoro pubblico**)
- ➔ ai principi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (in materia di ottimizzazione della **produttività del lavoro pubblico** e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni)
- ➔ ai **principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa, in quanto non gravanti sulla finanza pubblica**

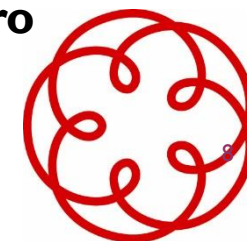


# ART. I D.P.R. 25 LUGLIO 1997, N. 404

## REGOLAMENTO RECANTE LE MODALITA' PER LA DETERMINAZIONE DELLE PIANTE ORGANICHE DEGLI ORDINI E DEI COLLEGI PROFESSIONALI

La disciplina specifica per l'approvazione delle dotazioni organiche degli Ordini professionali è contenuta nell'art. I del D.P.R. n. 404/1997 che non è stato abrogato dalle recenti riforme in materia di lavoro pubblico e che, dunque, costituisce ancora **l'ordinamento proprio applicabile agli ODCEC**

- Gli Ordini professionali procedono, di norma con cadenza triennale, alla **determinazione della dotazione organica necessaria ad assicurare l'espletamento delle funzioni** e dei compiti loro attribuiti, anche prevedendo contingenti di personale a tempo parziale
- Le delibere dei consigli concernenti la determinazione della dotazione organica sono sottoposte alla **definitiva approvazione dei rispettivi consigli e federazioni nazionali**
- I Consigli nazionali 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**





# APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEGLI ODCEC PRASSI VIGENTE

➔ **MANCANDO AD OGGI UNA DISCIPLINA DI COORDINAMENTO TRA LA NORMATIVA GENERALE E L'ORDINAMENTO DI SETTORE, SI FA RIFERIMENTO ALLA PRASSI IN USO**

Determinazione della  
dotazione organica  
con delibera ODCEC  
(in base alle risultanze  
del PTFP)

Gli ODCEC continuano a determinare le dotazioni organiche con cadenza **almeno** triennale, previa adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale. Gli Ordini interessati da processi di riordino, fusione, trasformazione devono invece sempre procedere - a prescindere dalla cadenza triennale - alla definizione di Piani aggiornati e al conseguente adeguamento delle dotazioni organiche.

La delibera di approvazione della dotazione organica meramente confermativa della situazione esistente, deve riportare le risultanze ed i riferimenti dell'adozione del PTFP.

Trasmissione al CN  
della delibera di  
approvazione della  
dotazione organica

Se invece si tratta di una decisione concernente l'ampliamento o la riduzione dell'organico rispetto alla precedente dotazione, è importante che l'Ordine trasmetta al CN anche il Piano previamente adottato.

IN entrambi i casi La documentazione (la delibera di approvazione è trasmessa via PEC al Consiglio Nazionale unitamente all'attestazione di sussistenza della situazione di equilibrio economico finanziario per l'ente, sottoscritta dal Tesoriere

*Dal punto di vista operativo l'ordine deve trasmettere via pec al CN la delibera di approvazione della nuova dotazione organica, l'attestazione di sussistenza dell'equilibrio economico - finanziario sottoscritta dal Tesoriere ed all'occorrenza anche Piano Triennale(art. 2-bis D. L. 101/2013)*

# APPROVAZIONE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE DEGLI ODCEC

## PRASSI VIGENTE

Approvazione  
definitiva  
da parte del CN

Il Consiglio Nazionale, a seguito di istruttoria positiva, **approva in via definitiva** la nuova dotazione organica dell'Ordine e provvede ad effettuare la trasmissione della documentazione alla Direzione Generale della Giustizia Civile del Ministero della Giustizia nonchè alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica

Esecutività  
della delibera

**Le delibere diventano esecutive** qualora, entro quindici giorni dalla ricezione, il Ministero vigilante non formuli osservazioni o rilievi (**silenzio assenso**).  
*L'art. 2, comma 2 del D.L. 31 agosto 2013, n. 101 ha esteso l'applicabilità del silenzio assenso anche alle dotazioni comprendenti la variazione delle posizioni dirigenziali, prima sottoposte al vaglio del MEF in base alle previsioni del DPR 404/97*



# PROCEDURE DI RECLUTAMENTO MOBILITÀ OBBLIGATORIA E VOLONTARIA

## Delibera esecutiva

➔ La delibera di approvazione dotazione organica è divenuta esecutiva per effetto del silenzio assenso

## Approvazione bando

➔ Approvazione del bando per la copertura dei posti con la definizione dei requisiti e delle competenze professionali specificamente previste

## Mobilità obbligatoria

Attivazione preliminare della mobilità prevista agli artt. 34-bis e 30 del D. Lgs. n. 165/2001  
➔ Art. 34-bis. Prima della pubblicazione del bando l'Ordine deve comunicare al Centro per l'impiego competente l'area, il livello e la sede per i quali si intende bandire il concorso nonché le funzioni e le specifiche idoneità richieste. Decorso due mesi dal ricevimento della comunicazione, l'Ordine può procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale in mobilità.

**Le assunzioni effettuate in violazione dell'art. 34-bis sono nulle.**

## Mobilità volontaria

➔ Art. 30. L'Ordine deve pubblicare sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, il bando con le specifiche dei posti che intende ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con l'indicazione dei requisiti richiesti.

Per l'ARAN, la procedura di mobilità volontaria ex art. 30 deve essere attivata solo **successivamente** alla mancata presentazione di domande di mobilità obbligatoria.

## Pubblicazione del bando

➔ Avvio delle procedure concorsuali previste nella delibera e nel PTFP tramite pubblicazione del bando

# RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DEGLI ODCEC

## PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI – ART. 36 DEL D. LGS. N. 165/2001

Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario



**Le P.A. assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato** seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35 del D. Lgs. n. 165/2001

Per comprovate esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale



**Le P.A. possono stipulare anche:**

- contratti di lavoro **subordinato a tempo determinato** (artt. 19 e segg. del D. Lgs. n. 81/2015)
- contratti di **formazione e lavoro** e contratti di **somministrazione di lavoro** a tempo determinato (artt. 30 e segg. del D. Lgs. n. 81/2015)
- altre forme contrattuali flessibili previste per il settore privato, soltanto nei limiti e con le modalità previsti dalla legge per le P.A.

*Per effetto del rinvio contenuto nella legge di Bilancio 2019, è stata posticipata all'1 luglio 2019 l'applicabilità del divieto per le PA di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro di cui all'art. 7, co. 5bis del D. Lgs. n. 165/2001*

# PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

## ART. 35 DEL D. LGS. N. 165/2001

L'assunzione nelle P.A. avviene:

- tramite **procedure selettive** volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno (Aree B e C);
- mediante **avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento** ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo e per particolari categorie per chiamata diretta (Area A)
- Per chiamata **numerica** degli iscritti nelle liste di collocamento in relazione alle assunzioni obbligatorie dei soggetti di cui alla legge n. 68/1999 (*norme per il diritto al lavoro dei disabili*), previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere
- Per **chiamata diretta** nominativa soltanto per particolari categorie di soggetti nei casi previsti dalla L. n. 466/1980 (*Speciali elargizioni a favore di categorie di dipendenti pubblici e di cittadini vittime del dovere o di azioni terroristiche*)

*Per i principi sulle procedure di reclutamento si fa rinvio alla Direttiva del Ministro per la P.A. n. 3/2018 «linee guida sulle procedure concorsuali» Per la disciplina di dettaglio su procedure di reclutamento, modalità di accesso, requisiti generali dei partecipanti, caratteristiche del bando di concorso, prove concorsuali, composizione e adempimenti della commissione esaminatrice si fa rinvio al D.P.R. n. 487/1994 “Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi”*

## AREE DEL COMPARTO EPNE (IN ATTESA DELLA RIDEFINIZIONE ALL'INTERNO DEL CCNL FUNZIONI CENTRALI)

L'allegato A al CCNL EPNE sottoscritto in data 1 ottobre 2007 contiene la cd. "Declaratoria delle aree": per ciascuna delle aree è riportata la descrizione dettagliata delle conoscenze e delle capacità richieste al lavoratore, i requisiti di formazione e di esperienza necessari per l'accesso, l'elencazione esemplificativa dei profili professionali riconducibili all'area di riferimento.

Nelle Aree è previsto **un unico accesso dall'esterno nel livello economico iniziale (AI, BI, CI).**

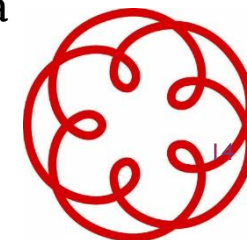
**Le progressioni all'interno del sistema sono previste nel PTFP**

sviluppi economici  
interni alle aree

➔ da un livello economico a quello immediatamente successivo dell'area con decorrenza fissa **dal 1° gennaio** di ciascun anno, sulla base di una selezione basata su criteri oggettivi (livello di esperienza, competenze professionali acquisite, titoli, percorsi formativi...)  
*non di una semplice delibera!*

progressioni  
tra le aree

➔ mediante passaggio dall'area sottostante al livello economico iniziale dell'area immediatamente superiore, nel rispetto delle quote di riserva per garantire l'accesso dall'esterno nonché dei criteri e delle modalità stabilite dalla legge



# PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

## ART. 35 DEL D. LGS. N. 165/2001 – I PRINCIPI

**Le procedure di reclutamento nelle P.A. si conformano ai seguenti principi:**

- ✓ adeguata **pubblicità** della selezione e modalità che garantiscano **imparzialità, economicità e celerità** di espletamento, ricorrendo all'occorrenza a sistemi automatizzati di preselezione
- ✓ adozione di meccanismi **oggettivi e trasparenti** per la verifica del possesso dei requisiti attitudinali e professionali
- ✓ rispetto delle **pari opportunità** tra lavoratrici e lavoratori
- ✓ **decentramento** delle procedure di reclutamento
- ✓ **composizione** delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che **non** siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;
- ✓ e-ter) possibilità di richiedere e valorizzare il **titolo di dottore di ricerca** in relazione a per specifici profili

*La conformità ai principi generali dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001 è necessaria sia per assumere con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, sia per stipulare contratti di lavoro flessibile*

## NORME PER IL SUPERAMENTO DEL PRECARIATO NELLE P.A. ART. 35 DEL D. LGS. N. 165/2001 E ART. 20 D. LGS. N. 75/2017

Ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, le P.A., nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del **50 per cento delle risorse finanziarie disponibili** ai sensi della normativa vigente [...], possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico:

- a) con riserva dei posti, **nel limite massimo del 40 per cento di quelli banditi**, a favore dei titolari di **rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato** che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando;
- b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, **con apposito punteggio**, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato **almeno tre anni di lavoro flessibile** nell'amministrazione che emana il bando.

L'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017 ha introdotto due percorsi «straordinari», in aggiunta a quelli già previsti stabilmente dall'art. 35:

- 1) **stabilizzazione** diretta di dipendenti con almeno 3 anni di anzianità di servizio, anche non continuativi, negli ultimi 8 anni
- 2) **procedure concorsuali riservate**, in misura non superiore al 50% dei posti disponibili, ai precari della PA, anche co.co.co, con possibilità di proroga del contratto di collaborazione nelle more dello svolgimento della procedura



*Si veda Circolare n. 3/2017 del Ministro per la semplificazione e la P.A. recante «Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato»*