CONSIGLIO NAZIONALE
DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

Consiglio Nazionale Dottori Commercia
e degli Esperti Contabili
Prot. 0013979
del 10/12/2019 ore 17:16:43
Protocollo generale - Registro: U

Il Direttore Generale

FM/VGL/af

Roma, 10 DIC. 2019

Spett.le
Consiglio dell'Ordine dei Dottori
Commercialisti e degli esperti contabili
di Como
Via Alessandro Volta, 3
22100 Como

Inviato a mezzo e-mail

Oggetto: PO 191/2019_Procedure di reclutamento del personale dipendente

In relazione alla richiesta di chiarimenti in materia di procedure di reclutamento del personale dipendente pervenuta lo scorso 19 novembre dall'ordine di Como, si osserva quanto segue.

Il quesito è volto a conoscere, al fine di avviare le procedure concorsuali per l'assunzione di una risorsa a tempo indeterminato presso l'ordine di Como, "*se sia possibile adottare come livello iniziale un profilo B3, invece del B1*". La soluzione proposta sarebbe di ordine positivo, in quanto fondata sulla previsione dell'art. 3, co. 7 del CCNL 31.03.1999, che reca i criteri per l'individuazione e la collocazione dei profili professionali riconducibili al livello B3 richiamando, a sua volta, quelli già fissati per la V qualifica funzionale dal DPR n. 347/83, come integrato dal DPR n. 333/90.

La materia del pubblico impiego e delle connesse procedure di reclutamento è stata, negli ultimi decenni, oggetto di importanti e profonde riforme, che ne hanno profondamente innovato l'impianto normativo e definito nuove regole, fin dai principi generali. Data la vastità dell'argomento e l'importanza di fornire indicazioni contestualizzate, si ritiene utile fare una premessa sul quadro generale delle regole attualmente vigenti in materia.

La tematica dell'organizzazione degli uffici e dei fabbisogni di personale è disciplinata, in via generale, dall'art. 6 del D. lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D. Lsg. n. 75/2017[1] (cd. Testo unico in materia di pubblico impiego) che al comma 1, dispone: "*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*".

La norma prosegue specificando che, in sede di definizione del Piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati

[1] Si tratta di uno dei decreti attuativi della riforma della Pubblica Amministrazione (cd. Riforma Madia), che ha inciso profondamente sia sul d.lgs. n° 150/2009 (Riforma Brunetta), sia sul d.lgs. n° 165/2001 (T.U.P.I.).

e secondo le linee di indirizzo emanate con apposito Regolamento[2] (art. 6, co. 3). Inoltre, aggiunge che per le pubbliche amministrazioni diverse da quelle statali - dunque anche per gli Ordini professionali - il piano deve essere approvato annualmente, secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti (art. 6, co. 4).

Per sottolineare l'importanza degli adempimenti descritti, si segnala che il legislatore ha altresì stabilito il divieto di procedere a nuove assunzioni per le amministrazioni che non provvedono (art. 6, comma 5).

Visto che per l'approvazione degli atti inerenti al fabbisogno e all'organizzazione dei propri uffici, la legge richiama esplicitamente la normativa di settore, diventa necessario operare un coordinamento delle norme e dei principi del Testo Unico con quelle regolamentari, recanti l'ordinamento applicabile agli Ordini professionali. Come si sa, queste sono contenute nel DPR n. 404/1997 che, non essendo stato abrogato dalla recente riforma, costituisce ancora il riferimento vigente per il nostro settore.

Si richiama, dunque, la disciplina di cui all'articolo 1 del DPR 404/1997, laddove prevede che gli Ordini professionali procedano, 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. Dal punto di vista procedurale, le delibere dei Consigli degli Ordini territoriali devono essere sottoposte all'approvazione definitiva del Consiglio Nazionale che, a sua volta, provvede a trasmettere la documentazione al Ministero vigilante ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica. Le delibere di approvazione della dotazione organica diventano esecutive qualora, entro quindici giorni dalla ricezione, il Ministero vigilante non abbia formulato osservazioni o rilievi.

La definizione del quadro normativo di riferimento è stata appositamente richiamata anche con riferimento alla situazione dell'Ordine di Como, caratterizzata da una dotazione organica risalente ai primi mesi del 2015, che, per quanto sopra, si ritiene debba essere aggiornata prima dell'avvio di ogni procedura di reclutamento.

Ciò posto, per quanto attiene alla specifica questione della classificazione dei posti da mettere a concorso, si conferma quanto già anticipato dagli Uffici per le vie informali in ordine alla necessità giuridica che l'accesso all'Area B avvenga al livello B1, diversamente da quello che era consentito in passato.

Il sistema di classificazione del personale e dell'accesso alle Aree di inquadramento al quale sembra fare riferimento il quesito, è quello descritto nel CCNL 16/2/1999 che si articolava su tre Aree professionali alle quali venivano ricondotte le vecchie qualifiche funzionali (dalla IV alla IX). Effettivamente questo sistema di classificazione, vigente fino al 2007, indicava dei livelli "intermedi" di accesso dall'esterno alle diverse Aree: nel caso dell'Area B l'accesso dall'esterno era consentito soltanto nelle posizioni B1 e B2, essendo la posizione B3 riservata soltanto allo sviluppo economico interno (dunque, neanche durante la vigenza del suddetto CCNL era possibile l'accesso dall'esterno al livello B3 dell'Area). La ratio di questo sistema – ormai superato – era chiaramente quella di gestire il passaggio dalle ex qualifiche funzionali alle nuove Aree, mantenendo la diversificazione dei profili professionali di appartenenza anche all'interno della nuova articolazione. Come già anticipato, il sistema descritto è stato poi modificato e superato dal CCNL sottoscritto in data 1/10/2007 che ha proposto un ulteriore sviluppo del modello organizzativo previgente, prevedendo la sostituzione e la disapplicazione della parte seconda del CCNL del 16/2/1999 dedicato al sistema di classificazione del personale.

Il nuovo contratto chiarisce che il sistema di classificazione è articolato nelle Aree A, B e C, alle quali corrispondono "*livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dall'Allegato A del presente CCNL*" (art.6, co. 1); "*nelle Aree è previsto un unico accesso dall'esterno nel livello economico iniziale dell'Area*" (art. 6, co. 3); "*...ogni dipendente è tenuto a svolgere la mansioni considerate equivalenti all'interno della medesima Area, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali*" (art. 6, co. 6).

---

[2] Le Linee di indirizzo sono state adottate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica con decreto 8 maggio 2018 "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" (pubblicato su GU Serie Generale n. 173 del 27/7/2018).

Questa classificazione risulta ancora vigente, anche dopo l'entrata in vigore dell'ultimo CCNL del 12/2/2018 che – tra le altre novità - ha visto confluire gli Ordini professionali nel più ampio comparto "Funzioni centrali". Quest'ultimo contratto non ha innovato, per il momento, il sistema di classificazione, anche se ha previsto una procedura di aggiornamento e una futura riforma che, tuttavia, al momento, non è stata ancora definita.

Dunque, anche per quanto attiene al corretto inquadramento delle mansioni e dei profili professionali che dovranno essere oggetto delle procedure di reclutamento presso l'Ordine di Como, si deve sempre fare riferimento all'Allegato A del CCNL EPNE dell'1/10/2007, recante la declaratoria delle Aree attualmente vigente, con l'indicazione dei i profili e dei contenuti professionali corrispondenti ad ognuna di esse.

Cordiali Saluti.

Francesca Maione