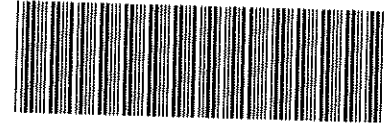




**CONSIGLIO NAZIONALE
DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI**

C.N.D.C.E.C.
Prot. 2167 del 02-03-2009
Tipo: PARTENZA



MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

Ufficio Relazioni Istituzionali e
Coordinamento Ordini Territoriali

Roma, 27 FEB. 2009

FM/af

**Spett.le
Consiglio dell'Ordine dei dottori
commercialisti e degli esperti contabili
di Viterbo
Via Marconi, 7
01100 VITERBO**

Inviato a mezzo e-mail

Oggetto: PO 73-2009 – Personale dipendente – Procedura di assunzione

Facendo seguito alla richiesta di parere del 28 novembre 2008 in merito alla procedura di assunzione di un impiegato amministrativo part time Area B, a seguito della cessazione del rapporto di lavoro di un dipendente Area C impiegato presso l'Ordine, si osserva quanto segue.

Al fine di fornire un valido supporto per l'Ordine - non essendo questa la sede per una disamina approfondita della materia - si riporta schematicamente l'iter che l'Ordine deve seguire per procedere all'assunzione del dipendente, avendo cura di indicare, di volta in volta, le principali norme di riferimento.

Quadro giuridico generale

Il testo fondamentale che disciplina l'organizzazione degli uffici ed i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze degli Ordini professionali è il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 cd. "Testo Unico sul pubblico impiego". Gli Ordini rientrano, infatti, nella definizione generale di pubblica amministrazione contenuta nell'art. 1, co. 2 del D. lgs. n. 165/2001. Alla legislazione di base si aggiungono, poi, altre norme che disciplinano singole materie, tra le quali si citano: la L. 68/1999 relativa alle assunzioni obbligatorie; il D.Lgs. 151/2001 contenente il Testo Unico delle norme a tutela della maternità; la L. 104/1992 sulla partecipazione dei portatori di handicap ai concorsi pubblici; il D. Lgs. 181/2000 e l'art. 16 della L. 56/1987 relativi al collocamento; il DPR 487/1994, recante il regolamento

sulle procedure di assunzione nei pubblici impieghi; il Lgs. 276/2003 in materia di occupazione e mercato del lavoro.

Completano il quadro di riferimento le norme contenute nel contratto collettivo nazionale di lavoro vigente per il comparto di riferimento. Il contratto attualmente in vigore per il comparto enti pubblici non economici, personale non dirigente è il CCNL sottoscritto in data 1 ottobre 2007.

Determinazione e approvazione dotazione organica

Ai sensi dell'art. 1, co. 3, del DPR 25 luglio 1997, n. 404, gli Ordini e Collegi professionali procedono 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.

Con particolare riferimento al processo di accorpamento degli uffici dovuto alla costituzione degli Ordini unificati, si richiama anche la disposizione generale contenuta nell'art. 6 del D. lgs. 165/2001 che impone a tutte le amministrazioni pubbliche di procedere periodicamente, e comunque a scadenza triennale, alla ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche. La stessa norma prevede esplicitamente che la ridefinizione possa avvenire, oltre che con le scadenze programmate, anche nel caso in cui risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni.

Con riguardo alla forma, la determinazione della dotazione organica avviene con delibera di Consiglio. E' importante segnalare che, nella determinazione della pianta organica, si deve tenere conto del nuovo sistema di classificazione delle aree e dei profili professionali previsto all'art. 6 CCNL 1 ottobre 2007 nonché delle modalità di accesso contenute nel successivo art.10.

Le delibere dei Consigli degli Ordini sono trasmesse al Consiglio Nazionale per la definitiva approvazione.

Il Consiglio Nazionale, approvata in via definitiva la nuova dotazione organica, provvede ad effettuare la trasmissione della documentazione al Ministero della Giustizia ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.

Vige in materia la regola del silenzio assenso: le delibere si intendono esecutive qualora, entro quindici giorni dalla ricezione, il Ministero vigilante non formuli osservazioni o rilievi (art. 1, co. 3, DPR 404/1997).

Reclutamento del personale

L'assunzione del personale avviene:

- tramite pubblico concorso volto all'accertamento della professionalità richiesta, per l'accesso alle Aree B e C.
- mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento per l'accesso all'area A. Si specifica che i profili ricompresi nell'area A sono quelli per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo.

L'allegato A al CCNL del 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; un'elencazione esemplificativa dei profili professionali riconducibili all'area di riferimento.

Con riferimento alle assunzioni per l'Area A, il quadro normativo è piuttosto variegato. L'art. 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 contiene la disciplina generale delle procedure applicate dai Centri per l'impiego (ex art. 4, co. 1, lett. e) del D.Lgs. 469/1997) che esercitano oggi le funzioni ed i compiti dei vecchi "uffici di collocamento". Oggi, invece, la materia della revisione e della razionalizzazione delle procedure di collocamento è devoluta alle Regioni, che devono legiferare nell'ambito dei principi fondamentali posti dal D. lgs. 21 aprile 2000, n. 181. Pertanto, a causa dell'esistenza di normative regionali e di prassi diverse sul territorio nazionale, si consiglia all'Ordine di assumere informazioni direttamente presso il Centro per l'impiego competente.

Per tutte le procedure di reclutamento, l'azione dell'amministrazione si deve comunque conformare ai principi generali indicati nell'art. 35, co. 3 del D. lgs. n. 165/2001 e deve prevedere l'accertamento delle conoscenze linguistiche ed informatiche, come prescritto dall'art. 37 D. Lgs. 165/2001.

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 riferimento al DPR 487/97.

Norme sulla mobilità

Si richiama l'attenzione sulle comunicazioni previste nell'art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001 in materia di mobilità del personale (anche in relazione alla procedura concorsuale avviata dall'Ordine di Viterbo).

La legge prevede l'obbligo, per l'amministrazione interessata, di comunicare, prima di avviare le procedure di assunzione di personale, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste. Nel caso dell'Ordine territoriale la comunicazione deve essere effettuata, prima della pubblicazione del bando, al Centro per l'impiego competente per territorio, ai sensi dell'art. 34, co. 3. Per espressa disposizione, le assunzioni effettuate in violazione dell'art. 34 sono nulle.

L'Ordine, decorsi due mesi dal ricevimento della comunicazione, può procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale in mobilità.

Lavoro flessibile

L'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce il principio generale in base al quale per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.

Tuttavia, al fine di rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti.

L'utilizzo di lavoro flessibile, cui si può fare ricorso nelle more dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale a tempo indeterminato, richiede l'individuazione, con delibera, delle necessità organizzative dell'ente nonché il rispetto di tutte le vigenti disposizioni di legge del settore, indicate nello stesso art. 36.

Le amministrazioni, nell'ambito delle rispettive procedure, rispettano principi di imparzialità e trasparenza e non possono ricorrere all'utilizzo del medesimo lavoratore con più tipologie contrattuali per periodi di servizio superiori a quelli stabiliti dalla legge.

In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Con i migliori saluti.

IL DIRIGENTE

Francesca Maione

