

Per converso, deve considerarsi privata e quindi, di regola assoggettata alla disciplina privatistica l'attività meramente strumentale preordinata al perseguimento di tale scopo.

E' quindi in quest'area dell'attività strumentale che si riflettono particolarmente gli effetti della privatizzazione.

Al riguardo giova ricordare che l'art.2, comma 1° del decreto legislativo riconosce agli enti in questione autonomia gestionale, organizzativa e contabile "nel rispetto dei principi stabiliti dal presente articolo nei limiti fissati dal presente decreto".

Tale precisazione, secondo la Sezione, mentre per un verso limita l'autonomia dei soggetti privatizzati imponendo l'inderogabile osservanza dei principi e dei criteri contenuti nel decreto legislativo, per altro verso rimuove quelle limitazioni provenienti da norme legislative esterne al decreto variamente vincolanti nell'area gestionale e contabile l'autonomia in questione, le quali, non trovando alcun riferimento nello stesso decreto legislativo, nello statuto e nei regolamenti dell'ente, devono ritenersi implicitamente abrogate in quanto incompatibili con la norma legislativa sopravvenuta.

In concomitanza con la privatizzazione la Cassa Forense ha dato avvio ad un rilevante processo di trasformazione del proprio assetto organizzativo generale per rendere più efficace ed efficiente la gestione secondo una impostazione più manageriale ed in sostanziale coerenza con i principi ispiratori del citato decreto legislativo n.509/1994.

Tale processo di trasformazione tuttora in atto, si sta realizzando secondo le seguenti linee di indirizzo:

- ◆ miglioramento qualitativo delle metodologie di lavoro, evitando la parcellizzazione ed organizzando l'attività per processi; in tal modo si è inteso perseguire il duplice risultato di una maggiore funzionalità e di un utilizzo più razionale delle risorse. A tale proposito è da evidenziare che la Cassa ha introdotto, dopo l'avvenuta privatizzazione, una riorganizzazione strutturale e funzionale dei propri uffici resasi necessaria anche a seguito del cospicuo aumento delle unità lavorative rispetto a quelle previste nel periodo precedente (le unità in servizio sono passate da 155 a 203). Anche per quanto riguarda l'assetto dirigenziale è stata attuata una politica di maggiore razionalizzazione delle risorse in particolare mediante l'acquisizione sul mercato del lavoro privato di un nuovo Direttore Generale in grado di assicurare, oltre che la necessaria professionalità, anche il cambiamento di cultura richiesto dalla nuova realtà organizzativa;
- ◆ revisione di tutte le procedure informatiche attraverso una graduale opera di adeguamento alle rinnovate esigenze gestionali onde consentire in breve tempo una più sollecita erogazione delle prestazioni ed un miglioramento della rilevazione e della interpretazione dei fatti contabili con la possibilità di avere, oltre il bilancio finanziario di competenza e di cassa previsto dallo Statuto, una contabilità economica di tipo civilistico nonché una contabilità analitica su base budgetaria. Quest'ultima darà la possibilità di effettuare un monitoraggio dei costi attraverso il controllo di gestione al fine di porre in essere, con la massima tempestività tutti i correttivi necessari per garantire nel tempo l'equilibrio economico e finanziario della gestione;
- ◆ progressiva introduzione di una nuova cultura aziendale più aderente alla nuova realtà privatistica dell'ente ed improntata a criteri di maggiore

flessibilità, dinamicità e responsabilizzazione del personale con possibilità di adeguare le strutture degli uffici alle reali esigenze lavorative;

- ◆ gestione del patrimonio mobiliare secondo criteri innovativi rispetto al passato caratterizzato dal sistematico investimento in titoli di Stato la cui redditività è molto diminuita.

2. *L'evoluzione della normativa pensionistica*

Si ritiene opportuno fare cenno, nei suoi più importanti contenuti normativi, della legge 8 agosto 1995, n.335, con la quale è stata operata una generale riforma del sistema pensionistico, obbligatorio e complementare.

Le norme di riforma – principalmente fondate sul regime contributivo in luogo di quello retributivo per l'individuazione della base di commisurazione dell' entità dei trattamenti – indirizzate a fini di “moralizzazione” dei sistemi pensionistici, all'eliminazione dei trattamenti anticipati ed a porre meccanismi di calcolo delle pensioni che le rendano più rispondenti a sani criteri di gestione dei fondi previdenziali, non sono di immediata applicazione nel settore che interessa, in quanto la loro adozione è rimessa ad una scelta del singolo Ente.

L'art.3, comma dodicesimo, dispone, infatti, che gli Enti previdenziali privatizzati “possono optare” per l'adozione del sistema contributivo, in luogo di quello retributivo, ai sensi della legge in parola.

Si ritiene peraltro di citare, anche se in brevi tratti, le disposizioni che la legge nel detto comma dell'art.3 ha ritenuto di impartire, “nel rispetto dei principi di autonomia affermati dal decreto legislativo 30 giugno 1994, n.509” agli enti previdenziali privatizzati:

- ♦ estensione dei poteri di intervento per il riequilibrio del sistema dall'ambito già previsto della variabilità delle aliquote contributive e della riparametrazione dei coefficienti di rendimento, a quello “di ogni altro criterio di determinazione del trattamento pensionistico”, nel rispetto del principio del pro-rata in relazione alle anzianità già maturate, rispetto alle modifiche derivanti da tali provvedimenti;

- ♦ elevazione da dieci a quindici anni del periodo di riferimento per la determinazione della base pensionabile (vecchiaia, invalidità e anzianità), secondo una progressione che considera il 66,6% degli anni decorrenti dal 1° gennaio 1996;
- ♦ fermo restando il minimo assicurativo e contributivo di 35 anni, ai fini della maturazione del diritto a pensione di anzianità, è stato introdotto l'ulteriore requisito di età anagrafica minima, pari ad anni 56 per il biennio 1996/1997, e ad anni 57 a regime dal 1998; il predetto requisito di età non è richiesto qualora l'anzianità assicurativa dell'iscritto superi i 40 anni.

Breve cenno meritano, infine, i contenuti normativi dell'art.59, commi 6, 7, 8 e 20, della legge 27 dicembre 1997, n.449, recante misure per la stabilizzazione della finanza pubblica, anche se le citate disposizioni si riferiscono a trattamenti pensionistici successivi agli anni a cui la presente relazione si riferisce. Orbene, in applicazione di detta legge per i lavoratori autonomi di cui agli enti privatizzati, l'accesso al trattamento pensionistico si consegue al raggiungimento di anzianità contributiva non inferiore a 35 anni, ed al compimento del 58° anno di età. Tuttavia, per il periodo dal 1°1.1998 al 31.12.2000 resta fermo il requisito anagrafico di 57 anni, ed è in ogni caso consentito l'accesso al pensionamento al raggiungimento del solo requisito di anzianità contributiva di 40 anni.

Per i medesimi Enti le riserve tecniche di cui all'art.1, 4° comma, lett.c, del decreto legislativo n.509/1994 sono riferite agli importi delle cinque annualità di pensione per il 1994. Inoltre è disposto che detti importi sono adeguati, secondo misure e criteri da determinarsi con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministero del Tesoro, in occasione dei risultati che

emergeranno dai bilanci tecnici attuariali degli Enti, da redigersi con una periodicità almeno triennale.

3. *Gli organi*

Lo Statuto della Cassa Forense, adottato con delibera del Comitato dei Delegati in data 25 novembre 1994 ed approvato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministero del Tesoro, con Decreto del 28 settembre 1995, stabilisce che sono organi della Cassa:

- ◆ il Comitato dei Delegati degli iscritti;
- ◆ il Presidente;
- ◆ il Consiglio di Amministrazione;
- ◆ la Giunta Esecutiva;
- ◆ il Collegio dei Sindaci.

Il Comitato dei Delegati è costituito dai rappresentanti di tutti gli ordini forensi, nominati in ragione di uno per distretto di Corte di Appello e ad esso spetta, in base all'art.11 dello Statuto:

- ◆ adottare le norme statutarie e regolamentari;
- ◆ stabilire gli indirizzi ed i criteri generali cui deve uniformarsi l'amministrazione della Cassa;
- ◆ eleggere il Consiglio di Amministrazione;
- ◆ approvare i bilanci preventivi, le note di variazione ed i bilanci consuntivi con le relazioni e gli allegati;
- ◆ determinare ogni biennio la misura dell'indennità di carica spettanti mensilmente al Presidente, ai Vice Presidenti, ai Consiglieri di Amministrazione e ai Sindaci e la misura, uguale per tutti, dell'indennità di presenza spettante a delegati, amministratori e sindaci per la partecipazione

alle riunioni degli Organi collegiali, alle Commissioni istituzionali e incarichi particolari;

- ◆ istituire nel suo ambito commissioni con specifiche competenze;
- ai Delegati oltre al rimborso delle spese spetta un indennità di presenza giornaliera per la partecipazione alle riunioni del Comitato e delle Commissioni istituzionali o per lo svolgimento di incarichi particolari.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 9 membri, eletti dal Comitato dei Delegati, ed elegge nel suo ambito il Presidente, il Vice Presidente e i membri della Giunta Esecutiva.

In base all'art.15 dello Statuto al Consiglio di Amministrazione, che dura in carica quattro anni, svolge le seguenti funzioni:

- ◆ nomina il Direttore Generale e ne determina il compenso;
- ◆ impartisce direttive di carattere generale al Direttore Generale in merito all'organizzazione dei servizi e degli uffici;
- ◆ predispone annualmente il bilancio preventivo ed il bilancio consuntivo con le relative relazioni accompagnatorie;
- ◆ predispone le note di variazione di bilancio con le relative relazioni;
- ◆ propone i criteri di individuazione e ripartizione del rischio nella scelta degli investimenti;
- ◆ determina l'ammontare della riserva legale e della sua integrazione in misura non inferiore a quanto previsto dalle norme legislative;
- ◆ assume il personale e delibera in merito alla sua disciplina ed al suo trattamento giuridico ed economico;
- ◆ fa redigere, almeno ogni tre anni, il bilancio tecnico da uno o più esperti;

- ◆ disciplina il funzionamento proprio e della giunta nell'ambito delle disposizioni regolamentari.

La Giunta Esecutiva è composta dal Presidente e dal Vice Presidente dell'Ente e da 4 Consiglieri, due effettivi e due supplenti, nominati dal Consiglio di Amministrazione.

In forza dell'art.20 dello Statuto, alla Giunta spetta di:

- ◆ deliberare sulle materie ad esse delegate dal Consiglio di Amministrazione;
- ◆ deliberare sulle iscrizioni alla Cassa e sulle cancellazioni;
- ◆ provvedere alla liquidazione dei trattamenti previdenziali e alla restituzione dei contributi;
- ◆ sostituire il Consiglio di Amministrazione in caso di urgenza con delibere da sottoporre a ratifica del Consiglio di Amministrazione nella prima seduta successiva.

Il Presidente, ai sensi dell'art.8 dello Statuto, presiede il Comitato dei Delegati, il Consiglio di Amministrazione e la Giunta Esecutiva. Ha la rappresentanza legale della Cassa, ed è coadiuvato, nel caso di impedimento o di assenza, dal Vice Presidente, anch'esso eletto dal Consiglio di Amministrazione tra i suoi componenti.

Va ricordato, infine, che il **Collegio dei Sindaci**, che dura in carica 4 anni, è nominato con Decreto del Ministero di Grazia e Giustizia ed è composto, ai sensi dell'art.25 dello Statuto, da cinque membri effettivi e da cinque supplenti dei quali:

- ◆ 1 effettivo e 1 supplente designati dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale;
- ◆ 1 effettivo e 1 supplente designati dal Ministero del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica;
- ◆ 1 effettivo e 1 supplente designati dal Ministero di Grazia e Giustizia;
- ◆ 2 membri effettivi e 2 supplenti designati dal Consiglio Nazionale Forense fra tutti gli iscritti alla Cassa.

Nel periodo 1992-1998 le elezioni dei componenti del Comitato dei Delegati presso i Collegi provinciali e circondariali sono avvenute, il 5.12.1994 ed il Comitato si è insediato il 29.12.1994.

Il Comitato a sua volta, ha proceduto al rinnovo parziale del Consiglio di Amministrazione con deliberazione del 21.1.1995.

Il Consiglio di Amministrazione ha eletto il Presidente e il Vice Presidente e la Giunta Esecutiva nella stessa data del 21.1.1995.

Il Collegio Sindacale è stato eletto il 18.11.1994.

Trattamento economico degli Organi dell'Ente

L'art.15 della Legge 22 luglio 1975, n.319 disponeva la gratuità delle cariche di Presidente, Vice Presidente e di componente del Comitato dei Delegati, del Consiglio di Amministrazione e della Giunta Esecutiva.

A loro favore era prevista unicamente la corresponsione dell'indennità di viaggio e di soggiorno e il rimborso delle spese di trasporto.

Soltanto per i componenti del Collegio Sindacale la norma soprarichiamata prevedeva l'attribuzione di una indennità e di un gettone di

presenza da determinarsi nel loro ammontare da parte del Comitato dei Delegati.

In sede di privatizzazione dell'Ente è stata, invece, introdotta nel nuovo statuto della Cassa una diversa disposizione, su cui nessuna osservazione è stata mossa dagli Organi di vigilanza nella sede approvativa, atta a consentire la corresponsione dell' indennità di carica (eccezion fatta per il Comitato dei Delegati) e di un gettone di presenza a tutti i componenti dei predetti Organi.

In tal senso il Comitato dei Delegati, con delibera adottata nelle riunioni del 21 marzo e del 30 maggio 1995 ha stabilito, a far tempo dal 1° gennaio 1997, in aggiunta al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto, la corresponsione dei seguenti compensi:

INDENNITA' DI CARICA (ammontare annuo lordo)

Presidente 90.000.000

Vice Presidente 72.000.000

Consiglio Amm.ne 40.000.000

Collegio Sindacale:

- Presidente 36.000.000

- Componenti 30.000.000

INDENNITA' DI PRESENZA 500.000

Per quanto riguarda l'osservazione formulata nella precedente relazione in merito all'esistenza di numerose Commissioni operanti presso la Cassa si evidenzia che il numero delle stesse è notevolmente diminuito nel periodo considerato nel presente referto.

Attualmente sono presenti solo alcune Commissioni di studio per l'esame di particolari problematiche così come previsto dal nuovo Statuto della Cassa.

Al riguardo la Corte non può omettere di rilevare che i cennati provvedimenti di rideterminazione dei compensi hanno indotto una notevole dilatazione della spesa degli Organi per cui appaiono apprezzabili opportune misure di contenimento, anche nel profilo della razionalizzazione delle commissioni in un'ottica di riappropriazione delle rispettive funzioni e della connessa responsabilizzazione.

4. *Il personale*

Nel precedente referto è stata evidenziata la situazione di perdurante carenza del personale dell'Ente, comprovata dalla presenza in servizio, al 31.12.1991, di soltanto 162 unità operative a fronte delle 228 previste in organico.

In tale sede veniva individuato nelle norme di divieto di assunzione e nella macchinosità delle procedure di reclutamento il principale ostacolo ad una rapida copertura delle dotazioni.

La descritta situazione di carenza si è protratta anche negli anni successivi ed ha trovato concrete misure di rimedio solo con la intervenuta privatizzazione dell'Ente.

A tal riguardo occorre rilevare che quando nel giugno 1996 è stato stipulato il primo contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti degli enti privatizzati, avente efficacia dal 1° gennaio 1996, erano in servizio presso la Cassa n.155 dipendenti (oltre al Direttore Generale e a due Dirigenti superiori) di cui 17 cessati dal servizio nel corso dello stesso anno per aver, nella maggior parte dei casi (13), optato per la permanenza nel pubblico impiego.

E' noto infatti che per effetto della normativa sulla privatizzazione i dipendenti degli enti interessati avevano la possibilità di optare entro 90 giorni dall'approvazione del predetto contratto per la permanenza o meno nel pubblico impiego.

A fronte della cennata situazione di organico, la Cassa, rilevati con l'ausilio di una Società di consulenza i carichi di lavoro, ha promosso più

procedure di assunzioni mediante apposite selezioni pubblicizzate mediante inserzioni sui quotidiani.

In complesso dal mese di maggio 1996 fino al mese di marzo 1997 sono stati assunti in servizio 79 nuovi dipendenti con le seguenti qualifiche: n.1 Direttore Generale, n.1 Dirigente, n.3 area contrattuale A3, n.7 area contrattuale B3, n.50 area contrattuale C3, n.16 area contrattuale D3 e n.1 area contrattuale professionale 2R3.

I dipendenti della Cassa in servizio alla data del 31.3.1997 sono pertanto i seguenti:

▪ Direttore Generale	1
▪ Vice Direttore Generale	2
▪ Direttore Ufficio Studi	1
▪ Dirigente	1
▪ Area contrattuale A1	13
▪ Area contrattuale A2	18
▪ Area contrattuale A3	4
▪ Area contrattuale B1	36
▪ Area contrattuale B2	45
▪ Area contrattuale B3	7
▪ Area contrattuale C1	15
▪ Area contrattuale C2	10
▪ Area contrattuale C3	50
▪ Area contrattuale D3	16
▪ Area contrattuale prof. 2R3	1
Totale	220

Particolare attenzione è stata posta alla formazione e all'aggiornamento del personale dipendente che ha partecipato a corsi organizzati all'interno della sede con docenti individuati anche tra i dipendenti della Cassa.

La stipula del primo C.C.N.L. per i dipendenti degli enti privatizzati ex Decreto legislativo n.509/94, ha comportato l'inquadramento nelle nuove aree contrattuali, tenuto conto anche degli avanzamenti di livello deliberati dal Consiglio di Amministrazione, dei dipendenti in servizio al 1° gennaio 1996, nonché del personale assunto a medio tempore.

Gli avanzamenti di area contrattuale o di stipendio hanno riguardato complessivamente n.85 dipendenti.

Dai prospetti che seguono (nn. 1, 1bis, 1ter, 1quater ed 1quinqies) si può evincere il numero delle unità di personale in servizio al 31 dicembre degli anni 1992-1996 e la ripartizione del personale stesso nei vari livelli funzionali.

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE AL 31-12-99

Legenda: S: in servizio
V: vacanti

Prospetto n. 1

QUALIFICHE FUNZIONALI	PROFILI PROFESSIONALI												TOTALI		TOTALE PIANTA ORGANICA	NOTE	
	1		2		3		4		5		6		in serv.	vacanti			
	S.	V.	S.	V.	S.	V.	S.	V.	S.	V.	S.	V.					
3	9	1	Ø	Ø	Ø	3	2	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	11	4	15	
4	16	7	Ø	Ø	Ø	2	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	16	9	25	
5	38	14	2	1	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	40	15	55	
6	36	4	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	36	4	40	
7	25	8	Ø	2	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	2	4	27	14	41	
8	19	11	Ø	Ø	1+1	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	20+1	11	32	
9	5	3	Ø	Ø	Ø	1	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	5	4	9	
10	Ø	5	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	5	5	
Dirigenti														3	1	4	
Dirig. Super.														Ø	2	2	
TOTALE	148	53	2	3	2	6	2	Ø	Ø	Ø	2	4	159	69	228		

N. 6 unità in 6a qualifica con contratto a tempo determinato con scadenza nell'anno 1993

N. 7 unità in 4a qualifica con contratto a tempo determinato con scadenza nell'anno 1993