



COMUNE DI SAN DAMIANO MACRA
Provincia di Cuneo

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 24**

OGGETTO:

RIDEFINIZIONE PROFILI PROFESSIONALI, IN ATTUAZIONE DEL NUOVO CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI SOTTOSCRITTO IN DATA 16.11.2022.

L'anno duemilaventitre addì sedici del mese di marzo alle ore diciannove e minuti trenta nella solita sala delle riunioni consiliari, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla vigente legge sulle Autonomie Locali, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente
GIANTI Giorgio	SINDACO	Sì
RIORDA Alessio	VICESINDACO - ASSESSORE	Sì
BERSIA Onorina	ASSESSORE	Sì
	Totale Presenti:	3
	Totale Assenti:	0

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale Signor Dott.ssa Sonia Zeroli il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sig. GIANTI Giorgio assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che il 16 novembre 2022 l'Aran e le organizzazioni sindacali rappresentative hanno stipulato definitivamente il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, con molteplici novità in tema di disciplina del rapporto di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione;

CONSIDERATO che il nuovo modello di classificazione:

- persegue le finalità:
 1. di fornire agli Enti del comparto Funzioni Locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale;
 2. di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane;
- si caratterizza per:
 1. il passaggio dalle quattro categorie A, B, C, D, alle quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, denominate:
 - area degli operatori (corrispondente alla precedente categoria A);
 - area degli operatori esperti (corrispondente alla precedente categoria B);
 - area degli istruttori (corrispondente alla precedente categoria C);
 - area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (corrispondente alla precedente categoria D);
 2. la riscrittura delle declaratorie (contenuti professionali e requisiti di accesso) delle quattro aree (allegato A del contratto);
 3. il venir meno della possibilità di accedere all'ex categoria B da una posizione economica successiva alla prima (i vecchi profili "B3"), per cui il tabellare di ogni assunto nell'area degli operatori esperti dopo il 31 marzo 2023 sarà sempre quello iniziale;
 4. la scomparsa delle posizioni economiche (A1, A2, A3 e seguenti): lo stipendio di ogni lavoratore è dato dal tabellare, dal differenziale "storico" corrispondente alla somma delle progressioni economiche ottenute fino alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento (1° aprile 2023), e dai differenziali ottenuti per effetto di successive progressioni economiche ai sensi del CCNL 16.11.2022, le quali, a differenza che nel passato, hanno tutte lo stesso importo all'interno della medesima area (fatte salve le maggiorazioni previste per particolari profili dagli artt.92, 96, 102 e 106);
 5. la ridefinizione della disciplina degli incarichi di elevata qualificazione (artt.16 e ss.);

VISTO in particolare l'art.12, per il quale: «1. *Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:*

- *Area degli Operatori;*

- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

4. Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

5. I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area.

6. Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A.

7. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari).»;

TENUTO CONTO delle norme di prima applicazione del citato CCNL, ed in particolare:

- dell'art. 13, commi 2 e 3, per i quali: «2. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione **con effetto automatico** dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione). 3. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova 24 tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.»;

- dell'art. 78, c.3, per il quale: «3. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 13, comma 1 (Norme di prima applicazione), il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione secondo la Tabella B di Trasposizione tra vecchio e nuovo inquadramento, con attribuzione, in prima applicazione:

- a) degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione in base a quanto stabilito al comma 1;
 - b) del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale";
4. Il "differenziale stipendiale" di cui al comma 3, lett. b) non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) del presente CCNL che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso. 5. Con la stessa decorrenza di cui al comma 3, cessano di essere corrisposte le posizioni economiche previste nell'ambito del previgente sistema di classificazione professionale.»;

CONSIDERATO che con la nuova classificazione si determina un cambiamento degli inquadramenti del personale dipendente sulla base di aree e non più per categorie come previsto dal CCNL 31 marzo 1999;

RILEVATO che per il citato art. 12, c.6, del CCNL 2019-2021 i profili professionali sono identificati dagli enti in relazione al proprio modello organizzativo, avuta quindi ragione delle diverse figure presenti al suo interno e di quelle di cui ne prevede l'inserimento in considerazione delle proprie autonome scelte organizzative, collocandoli nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A dello stesso CCNL;

VALUTATO Che la revisione dei profili professionali alla luce delle previsioni contrattuali prima citate, dell'articolo 6 ter del d.lgs. n. 165/2001, per come applicate dalle "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14.9.2022, richiede un impegnativo approfondimento, dato lo stretto legame con la modificazione delle attività svolte, la transizione digitale ed ecologica delle PA, l'impegno al miglioramento della qualità dei servizi erogati e la necessità di disporre di professionalità adeguate, ivi comprese quelle innovative e che questa scelta assume una rilevanza strategica nella gestione dell'ente;

RICORDATO che nella revisione dei profili occorre rispettare i vincoli dettati dal CCNL per le relazioni sindacali, quindi dare corso alla informazione preventiva ed all'eventuale confronto;

RICHIAMATI i seguenti provvedimenti normativi e, in particolare:

- il d.lgs. 18 agosto 2000, n.267:
 1. l'art.48, comma 3, in base al quale spetta alla giunta adottare i regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal consiglio;
 2. l'art.89, comma 1, in base al quale gli enti locali disciplinano, con propri regolamenti, in conformità allo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità;
 3. l'art.89, comma 5, in base al quale che l'ente locale provvede all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli vincoli derivanti dalle capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni e dei servizi che gli sono attribuiti;
- il d.lgs. 30 marzo 2001, n.165:
 1. l'art. 5, in materia di funzione di organizzazione degli uffici e gestione dei rapporti di lavoro in capo ai dirigenti/responsabili di servizio;
 2. l'art.6, in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale;
 3. l'art.6-bis, in materia di esternalizzazioni;

4. l'art.6-ter, in materia di linee di indirizzo in materia di fabbisogni di personale;
5. l'art.16, comma 1, in base al quale i dirigenti degli uffici dirigenziali generali propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art.6, comma 4;
6. l'art.27, in base al quale le pubbliche amministrazioni non statali, nell'esercizio della propria potestà statutaria e regolamentare, adeguano ai principi dell'art.4 e del capo II i propri ordinamenti, tenendo conto delle relative peculiarità;
7. l'art.33, il quale dispone che le amministrazioni pubbliche provvedano annualmente alla ricognizione di situazioni di soprannumero o eventuali eccedenze di personale per esigenze funzionali o sulla base della situazione finanziaria dell'ente;
 - lo Statuto Comunale e, in particolare, l'art.29 con cui vengono individuate le funzioni attribuite ai responsabili dei servizi;
 - il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTE, inoltre:

- le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale”, approvate con decreto ministeriale dell’8 maggio 2018, le quali:
 1. superano il previgente concetto di “dotazione organica”, sostituendolo con la dotazione intesa come somma delle risorse già in forza e del personale che si prevede di assumere, nel rispetto della spesa massima ammessa;
 2. definiscono il flusso procedurale da seguire per predisporre il piano dei fabbisogni di personale (dall'analisi dei bisogni alle proposte dirigenziali fino alla pianificazione a livello di ente), il quale presuppone: un'analisi quantitativa, riferita alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'ente, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica; un'analisi qualitativa, riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'ente, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;
- le “Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”, approvate con decreto ministeriale del 22 luglio 2022, che integrano gli indirizzi approvati nel 2018 e specificano la procedura da seguire per:
 1. mappare, cioè individuare e descrivere i processi produttivi;
 2. classificare i processi in gruppi omogenei;
 3. identificare le famiglie professionali nell'ambito dei gruppi omogenei di processi;
 4. declinare le famiglie professionali in profili di ruolo da collocare nelle varie aree (cioè i veri e propri profili professionali), rispetto ai quali definire finalità, principali responsabilità e attività svolte, e ai quali associare profili di competenza, vale a dire conoscenze e capacità richieste;

- la nuova disciplina contenuta nell'art.6 del d.l. 80/2021, di introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), strumento di programmazione "trasversale", che integra i contenuti dei seguenti atti:

1. piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 6 del d.lgs. 165/2001), soppresso quale adempimento autonomo dall'articolo 1, comma 1, lett. a) del DPR 81/2022 ;
2. piano di razionalizzazione delle dotazioni strumentali e informatiche (articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244);
3. piano della performance (art. 10 del d.lgs. 150/2009);
4. piano di prevenzione della corruzione (articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190);
5. piano organizzativo del lavoro agile (art. 14, comma 1, della legge 124/2015);
6. piano delle azioni positive (art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006);

VISTO il parere favorevole in merito alla regolarità tecnica della deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, c. 1, D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;

Con votazione unanime e favorevole

DELIBERA

- I. di prendere atto del nuovo sistema di classificazione professionale di cui al Titolo I, Capo I, del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, e dell'inquadramento nel nuovo sistema, con effetto automatico dal 1° aprile 2023, del personale in servizio alla medesima data;
- II. Di dare indirizzo al responsabile del personale – parte normativa di:
 - a) Effettuare entro il 1 aprile 2023 il reinquadramento del personale dipendente alla luce delle previsioni dettate dalla Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione) allegata al CCNL 16.11.2022;

Successivamente con votazione unanime e palese resa per alzata di mano di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4, Tuel.

Del che si è redatto il presente verbale

IL PRESIDENTE
F.to: GIANTI Giorgio

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: Dott.ssa Sonia Zeroli

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune dal giorno 01/04/2023 per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 D.Lgs 18/08/2000, n. 267.

San Damiano Macra, lì 01/04/2023

**IL RESPONSABILE DELLA
PUBBLICAZIONE**
F.to:

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

☒ Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

☐ E' divenuta esecutiva in data _____ per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art. 134, 3° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

San Damiano Macra, lì 01/04/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Sonia Zeroli

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

Lì, _____

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Sonia Zeroli