

COPIA

COMUNE DI MONTANARO

Città Metropolitana di Torino

GC N. **63** DATA **17/05/2023**

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE CCNL 2019-2021 SOTTOSCRITTO IL 16/11/2022 - DEFINIZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI DEL PERSONALE DIPENDENTE. APPROVAZIONE SOSTITUZIONE ALLEGATO II AL VIGENTE REGOLAMENTO COMUNALE SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI MODALITA' CONCORSUALI E REQUISITI DI ACCESSO

L'anno **duemilaventitre** addì **diciassette** del mese di **maggio** alle ore **diciotto** e minuti **trenta**, nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente
1. PONCHIA Giovanni	Sindaco	Sì
2. MINETTI Paolo	Vice Sindaco	Sì
3. CARINCI Andrea	Assessore	No
4. GALLENCA Michela Lorenza	Assessore	Sì
5. LINZALATA Maria Teresa	Assessore	Sì
	Totale Presenti:	4
	Totale Assenti:	1

Partecipa il Segretario Comunale **Dr. Bosica Carlo**

Assiste la seduta, con l'assenso unanime, in qualità di uditore, il Presidente del Consiglio Comunale

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta

OGGETTO : NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE CCNL 2019-2021 SOTTOSCRITTO IL 16/11/2022 - DEFINIZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI DEL PERSONALE DIPENDENTE. APPROVAZIONE SOSTITUZIONE ALLEGATO II AL VIGENTE REGOLAMENTO COMUNALE SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI MODALITA' CONCORSUALI E REQUISITI DI ACCESSO

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. e in particolare:

- l'art. 5, in materia di funzione di organizzazione degli uffici e gestione dei rapporti di lavoro in capo ai dirigenti/responsabili di servizio;
- l'art. 6, in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale;
- l'art. 6-bis, in materia di esternalizzazioni;
- l'art. 6-ter, in materia di linee di indirizzo in materia di fabbisogni di personale;
- 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'articolo 6, comma 4;
- l'art. 27, in base al quale le pubbliche amministrazioni non statali, nell'esercizio della propria potestà statutaria e regolamentare, adeguano ai principi dell'articolo 4 e del capo II i propri ordinamenti, tenendo conto delle relative peculiarità;
- 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;

Visto il D. Lgs. 18.08.2000. n. 267 e s.m.i. in materia di ordinamento degli enti locali e di competenze dei relativi organi, e richiamati in particolare:

- 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;
- 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;
- l'art. 89, comma 5, in base al quale 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;

Richiamato il vigente "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi modalità concorsuali e requisiti di accesso" approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 120 del 12/09/2018;

Viste le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, approvate con decreto ministeriale 08/05/2018, le quali:

- 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;
- 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;

Viste le linee di indirizzo per la guida delle pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei piani dei *fabbisogni di personale* approvate con decreto ministeriale 22/07/2022, che integrano gli indirizzi approvati nel 2018 e specificano la procedura da seguire per:

- mappare, cioè individuare e descrivere i processi produttivi;
- classificare i processi in gruppi omogenei;
- identificare le ***famiglie professionali nell'ambito dei gruppi omogenei di processi***;
- 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;

Visto l'articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito in Legge 113/2021 il quale ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), strumento di programmazione “trasversale”, che integra i contenuti dei seguenti atti:

- 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;
- piano di razionalizzazione delle dotazioni strumentali e informatiche (articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244);
- piano della performance (art. 10 del d.lgs. 150/2009);
- piano di prevenzione della corruzione (articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190);
- piano organizzativo del lavoro agile (art. 14, comma 1, della legge 124/2015);
- piano delle azioni positive (art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006);

Visto il D.M. 132/2022, che ha individuato i contenuti di massima del PIAO, tra cui la programmazione triennale dei fabbisogni di personale (sottosezione 3.3), nella quale devono (e quindi valutati e considerati nei fabbisogni) i seguenti contenuti:

- la verifica delle eccedenze di personale (ex art. 33 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- il piano della formazione del personale;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio;
- la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di semplificazione e digitalizzazione dei processi, di esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

Tenuto conto che per gli enti con meno di 50 dipendenti tenuti alla redazione del Piao “semplificato” l’art. 6 comma 3 del D.M. n. 132 del 30/6/2022 prevede che, tali enti siano tenuti alla predisposizione del Piao, limitatamente all’articolo 4 comma 1:

- lettera a) ossia alla struttura organizzativa;
- lettera b) ossia all’Organizzazione e lavoro agile;

- lettera c) n. 2) ossia con riferimento al piano triennale dei fabbisogni alla programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

Considerato che, alla luce della disciplina citata, l'ente identifica i fabbisogni di profili professionali e di risorse umane, anche in base:

- alla mappatura aggiornata dei processi produttivi, sia in senso statico che prospettico (cioè in base ai processi come risultanti dalle attività di semplificazione e re-ingegnerizzazione che l'ente programma allo scopo di raggiungere gli obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e accessibilità che si è dato);
- alla verifica delle competenze necessarie al loro svolgimento, dei ruoli che le combinano, dei profili di ruolo e competenza necessari a coprire questi ruoli, e del confronto fra queste necessità e il personale in forza con le sue competenze attuali (bilancio delle competenze) e programmate (piano della formazione con risultati attesi);

Considerato che a partire dal 1° aprile 2023 l'ordinamento professionale del personale del comparto Funzioni Locali è disciplinato principalmente dal titolo III del CCNL 16/11/2022, del quale si richiamano in particolare:

- l'articolo 12, secondo il quale il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionalidenominate, rispettivamente:
 - ✓ area degli operatori;
 - ✓ area degli operatori esperti;
 - ✓ area degli istruttori;
- area dei funzionari e dell'elevata qualificazione; l'articolo 13, secondo il quale il personale in servizio alla data di entrata in vigore del titolo III, vale a dire il 1° aprile 2023, 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);
- gli articoli 16 e seguenti in materia di incarichi di elevata qualificazione;

Visto l'allegato A) al CCNL 16.11.2022 che contiene le nuove declaratorie (contenuti professionali e requisiti di accesso) delle quattro aree;

Visto l'articolo 78 del CCNL 16.11.2022, secondo il quale dal 1° aprile 2023 cessano di essere corrisposte le previgenti posizioni economiche di sviluppo, e il personale in servizio è automaticamente re-inquadrato nel nuovo sistema di classificazione secondo la tabella B di trasposizione tra vecchio e nuovo inquadramento, con attribuzione:

- a) degli stipendi tabellari previsti per la nuova area di destinazione;
- b) del valore complessivo delle progressioni economiche eventualmente ottenute in precedenza, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale";
- c) dei differenziali stipendiali eventualmente ottenuti in esito alle successive selezioni per progressione economica ai sensi dell'articolo 14 del nuovo contratto nazionale;

Dato atto che, in coerenza con le modifiche sopra riportate è stata predisposta un'ipotesi di revisione del mansionario, che, in attuazione dell'articolo 5 del CCNL 16.11.2022, con nota prot. 4200 in data 04/05/2023 è stata inviata alle rappresentanze sindacali;

Dato atto che, ricevuta l'informazione, le organizzazioni sindacali non hanno formulato richieste di confronto entro cinque giorni dal ricevimento dell'informazione;

Considerato che è stato redatto il documento di cui all'Allegato A alla presente deliberazione a formarne parte integrante e sostanziale, contenente le declaratorie delle aree professionali - catalogo dei profili professionali del Comune di Montanaro in modifica dell'allegato II del vigente "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi modalità concorsuali e requisiti di accesso";

Dato atto che ai sensi e per gli effetti previsti dall'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i., sono stati acquisiti pareri favorevoli in ordine:

- alla regolarità tecnica del Responsabile dell'ufficio interessato;
- alla regolarità contabile del Responsabile servizi finanziari;

Con votazione unanime e favorevole, resa in forma palese;

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni in narrativa esposte che qui si intendono integralmente richiamate, il documento costituente l'allegato II, al "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi modalità concorsuali e requisiti di accesso", denominato: "*Declaratorie delle aree professionali - catalogo dei profili professionali*", come da allegato A al presente provvedimento, parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di dare atto che, come previsto dal Titolo III – Ordinamento Professionale all'art. 13 comma 1 del CCNL 16/11/2022 le nuove Aree professionali devono intendersi vigenti dal 01/04/2023;
3. di dare atto che il documento sopracitato (Allegato A) sostituisce integralmente l'allegato II del vigente "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi modalità concorsuali e requisiti di accesso";
4. di comunicare il presente atto a tutti i dipendenti e di archiviarne copia nei relativi fascicoli personali;
5. di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del DLgs. 18.8.2000 n. 267 - Tuel.

CT/ros

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to Ing. Giovanni PONCHIA

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. Bosica Carlo

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- che la presente deliberazione

- è stata affissa all'Albo Pretorio on line del Comune, il giorno 19/05/2023 per rimanervi quindici giorni consecutivi (art. 124 del D.Lgs. 267/2000);
- è stata trasmessa, con elenco n. 16, in data 19/05/2023 ai Capigruppo consiliari (art. 125 del D.Lgs. 267/2000);

Montanaro, li 19/05/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. Bosica Carlo

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo.

Montanaro, li 19/05/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Bosica Carlo

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- che la presente deliberazione:

- è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000);
- X dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del TUEL del 18/08/2000 n.267

Montanaro, li 29/05/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. Bosica Carlo