



COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 91 DEL 18/07/2023

Oggetto: Approvazione nuovo mansionario, catalogo dei profili professionali e collocazioni degli stessi nelle corrispondenti nuove aree istituite con il CCNL 2019/2021

L'anno **duemilaventitré** il giorno **diciotto** del mese di **luglio** alle ore **14:45** presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Presiede l'adunanza **Ing. Adelio ANTOLINI** e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sigg.:

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
Sindaco	ANTOLINI ADELIO	Si	
Vice Sindaco	CRESPOLINI ANDREA	Si	
Assessore	GIOMMETTI MILA	Si	
Assessore	PAOLI SARA	Si	
Assessore	CIURLI ADRIANA		Si

Totale Presenti: **4**

Totale Assenti: **1**

Assume la presidenza Ing. Adelio ANTOLINI in qualità di Sindaco assistito dal Segretario Comunale Dott.ssa Susanna Turturici

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il d.lgs. 165/2001, 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. 267/2000, 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 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;

Visto il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

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 DM 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 essere integrati (e quindi valutati e considerati nei fabbisogni) i seguenti contenuti:

- la verifica delle eccedenze di personale (ex art. 33 del d.lgs. 165/2001);
- 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;

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 delle 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 professionali denominate, 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;

Viste:

la delibera di Giunta Municipale n. 226 del 4/12/2006 - “Adozione nuovi schemi per la gestione dei profili professionali”;

la delibera di Giunta Municipale n. 111 del 24/07/2007 - “Profili Professionali - Modifica”;

la delibera di Giunta Municipale n. 142 del 29/11/2011 - “Profili Professionali e relativa declaratoria - Modifica”;

la delibera di Giunta Municipale n. 175 del 12/12/2019 – “Profili Professionali approvati con delibera GM del 4/12/2006 – Integrazione”;

Viste l’informativa prot. n. 6446 del 30/3/2023 trasmessa alla Rsu Aziendale dal Segretario Comunale reggente dott. Marco Ciancaglini relativa a:

identificazione dei profili professionali e collocazione degli stessi nelle corrispondenti nuove aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all’Allegato A al CCNL (art. 12, comma 6);

classificazione automatica del personale in servizio nelle nuove aree (art. 13, comma 2, art. 78, commi 3, 4 e 5; tabella B di Trasposizione);

Viste la nota prot. n. 8216 del 27/4/2023 con la quale il Responsabile del Servizio Segreteria e Personale ha convocato le PP.OO., gli Assessori, il Sindaco ed il Segretario comunale per discutere e formulare le proposte per l’identificazione dei profili professionali e la loro collocazione anche al fine di aggiornamento

del PIAO per il triennio 2024-2026 ed in coerenza con tali proposte hanno rilevato i fabbisogni di profili professionali, e le eccedenze e i fabbisogni di personale:

Dato atto che, anche sulla base delle suddette rilevazioni, è emersa la necessità di modificare - riclassificare i profili esistenti

Dato atto che, in coerenza con le modifiche sopra riportate è stata approvata un'ipotesi di revisione del mansionario, che, in attuazione dell'articolo 5 del CCNL 16.11.2022, con nota prot. 10532 in data 31/5/2023 è stata inviata alle rappresentanze sindacali, unitamente ai principali atti istruttori;

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

Acquisito in forma scritta il parere favorevole del responsabile del servizio in ordine alla regolarità tecnica della presente deliberazione ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. N. 267/2000 e successive modificazioni, allegato al presente sotto la lettera "A" ed omesso il parere di regolarità contabile da parte del Responsabile del Servizio Finanziario in quanto dal presente provvedimento non derivano impegni di spesa né diminuzioni di entrata ex art 49/1 del D. Lgs 267/2000 e s.m.

Con voti resi espressi nei modi di legge;

DELIBERA

1) di modificare ed approvare, con effetto dal 1° aprile 2023, il catalogo dei profili professionali dell'ente, come da **allegato A al presente provvedimento**, parte integrante e sostanziale del presente atto;

2) di comunicare il presente atto a tutti i dipendenti e di archiviarne copia digitale nei relativi fascicoli informatici personali;

3) di dare atto che il catalogo verrà allegato al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi – appendice 1 - regolamento dei concorsi e delle altre procedure di assunzione per costituirne l'allegato C

La presente deliberazione diverrà esecutiva dopo il decimo giorno dalla pubblicazione all'Albo Pretorio online ai sensi dell'art. 134 co. 3 del D. Lgs. N. 267/2000;

Oggetto: Approvazione nuovo mansionario, catalogo dei profili professionali e collocazioni degli stessi nelle corrispondenti nuove aree istituite con il CCNL 2019/2021

RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Collesalveti, li: 10/07/2023

**Il Responsabile del servizio
F.to Maurizio Lischi**

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

IL PRESIDENTE
f.to Ing. Adelio ANTOLINI

Segretario Comunale
f.to Dott.ssa Susanna Turturici

PUBBLICAZIONE

La presente viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio on line al nr.942 del registro delle pubblicazioni così come disposto dal Segretario Comunale e rimarrà pubblicata per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, comma 1 del D.Lgs. n. 267/00.

Collesalveti, lì 20/07/2023

Il Segretario Comunale
f.to Dott.ssa Susanna Turturici

ESECUTIVITA'

La presente deliverazione diverrà esecutiva decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione ai sensi dell'art. 134, del D.Lgs. n. 267/00.

Collesalveti, lì 20/07/2023

Segretario Comunale
f.to Dott.ssa Susanna Turturici

Viene comunicata con mail in data odierna ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125, comma 1 del D.Lgs n. 267/000.

Collesalveti, lì 20/07/2023

Segretario Comunale
f.to Dott.ssa Susanna Turturici