



UNIONE DEI COMUNI MEDIA VALLE DEL SERCHIO

Borgo a Mozzano – Lucca

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA N. 58 DEL 10/05/2023

OGGETTO: ART. 12 E ART. 13 CCNL 16 NOVEMBRE 2022 NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE, MANSIONARIO E REQUISITI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO. APPROVAZIONE.

L'anno **2023** il giorno **10** del mese di **Maggio** alle ore 09.00 presso la sede dell'Unione dei Comuni, in Via Umberto I n. 100, si è riunita la Giunta per trattare gli argomenti posti all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza il DR. **REMASCHI MARCO** - PRESIDENTE

All'appello risultano:

Nominativo		Presente
REMASCHI MARCO	PRESIDENTE	SI
ANDREUCCETTI PATRIZIO	ASSESSORE	SI
BONFANTI ANDREA	ASSESSORE	SI
CAMPANI CATERINA	ASSESSORE	SI
MICHELINI PAOLO	VICE PRESIDENTE	SI

Assiste all'adunanza il Vice Segretario DR. **ROMAGNOLI FRANCESCA**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente riconosce la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: ART. 12 E ART. 13 CCNL 16 NOVEMBRE 2022 NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE, MANSIONARIO E REQUISITI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO. APPROVAZIONE.

Il Responsabile del Servizio Economico Finanziario e Personale propone il seguente testo:

LA GIUNTA

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;

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 reinquadrato 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 il nuovo ordinamento contrattuale del personale, emerge la necessità di riclassificare i seguenti profili esistenti:

Fino al 31/03/2023	Dal 01/04/2023
Collaboratore amministrativo	Operatore amministrativo esperto
Collaboratore tecnico	Operatore tecnica esperto
Istruttore amministrativo	Istruttore amministrativo e/o contabile
Istruttore tecnico	Istruttore tecnico
Istruttore direttivo amministrativo	Funzionario amministrativo
Istruttore direttivo contabile	Funzionario contabile
Istruttore direttivo tecnico	Funzionario tecnico

DATO ATTO che, in coerenza con quanto sopra riportato, è stata predisposta un'ipotesi di nuova classificazione, revisione del mansionario e requisiti di accesso, che, in attuazione dell'articolo 5 del CCNL 16.11.2022, con nota prot. 2897 in data 28/04/2023 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;

DATO ATTO pertanto del catalogo dei profili professionali (allegato sub A) unitamente al mansionario con i relativi requisiti di accesso ai profili professionali (allegato sub B);

VISTA la Deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 3 del 22.03.2023 di approvazione del Documento Unico di programmazione 2023-2025;

VISTA la Deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 4 del 22.03.2023 di approvazione del Bilancio di previsione finanziario armonizzato 2023-2025;

VISTA la Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 37 del 22.03.2023 di approvazione del Piano esecutivo di gestione 2023-2025;

VISTO il Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTA la Legge Regionale 27/12/2011 n. 68;

VISTO lo Statuto dell'Unione dei Comuni Media Valle del Serchio;

VISTO il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTI gli allegati pareri favorevoli di cui all'art. 49 – comma 1 – del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267;

Con votazione unanime resa nei modi e nelle forme di legge,

DELIBERA

1. Di 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 approvare, con effetto dal 1° aprile 2023, il mansionario per ciascuna Area con i relativi requisiti di accesso ai profili professionali, come da **allegato B** al presente provvedimento, parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. di comunicare il presente atto a tutti i dipendenti e di archiviare copia digitale nei relativi fascicoli informatici personali;
4. Di dare atto che contro il presente provvedimento è ammesso il ricorso in opposizione entro il termine di 30 giorni. E' fatta salva comunque la possibilità di ricorrere o per via giurisdizionale al TAR della Regione Toscana entro 60 giorni o per via straordinaria al Presidente della Repubblica entro 120 giorni. I termini del ricorso decorrono dalla data di scadenza della pubblicazione del presente provvedimento o dalla data della sua notificazione se prevista.

Inoltre,

LA GIUNTA

Con successiva votazione unanime, resa nei modi e nelle forme di legge, dichiara il presente atto **immediatamente eseguibile** ai sensi dell'art. 134 comma 4° del D.lgs. n. 267 del 18.08.2000.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2023 / 64**

Ufficio Proponente: **Ufficio Economico Finanziario e Personale**

Oggetto: **ART. 12 E ART. 13 CCNL 16 NOVEMBRE 2022 NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE, MANSIONARIO E REQUISITI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO. APPROVAZIONE.**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Ufficio Economico Finanziario e Personale)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 05/05/2023

Il Responsabile di Settore

CATERINA DE CICCO

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 05/05/2023

Responsabile del Servizio Finanziario

CATERINA DE CICCO

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale da

IL PRESIDENTE
REMASCHI MARCO

IL VICE SEGRETARIO
ROMAGNOLI FRANCESCA

Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e depositato presso la sede del
Unione dei Comuni Media Valle del Serchio. Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/93 si indica che il documento è stato
firmato da:

Remaschi Marco in data 10/05/2023
ROMAGNOLI FRANCESCA in data 10/05/2023