



COMUNE DI NOLE
Città Metropolitana di Torino

Originale

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

N. 28

OGGETTO :

DEFINIZIONE DEL MANSIONARIO DEL PERSONALE DIPENDENTE A SEGUITO DEL CCNL 16.11.2022. APPROVAZIONE.

L'anno **duemilaventitre** addì **ventitre** del mese di **marzo** alle ore **otto** e minuti **cinquantacinque** nella sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla presente Legge Comunale e Provinciale, vennero oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Cognome e Nome	Carica	Presente
BERTINO Luca Francesco	Sindaco	Sì
ZAMBELLO Tiziana	Assessore	Sì
BAIMA Massimo	Assessore	Sì
AUDI Claudia	Assessore	Sì
MUSCAS Samuele	Assessore	No
	Totale Presenti:	4
	Totale Assenti:	1

Assiste l'adunanza il Segretario Comunale la Signora **BARBATO dott.ssa Susanna** la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Signor **BERTINO Luca Francesco** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

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 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;
- Richiamato il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 05.01.2013 e s.m.i.;
- 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 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 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;
- 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 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;
- Richiamato il PIAO per il triennio 2023/2025 approvato con la propria deliberazione n. 5 del 31.01.2023, contenente nella sezione 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, la consistenza del personale in servizio ed i fabbisogni di personale previsti per il triennio 2023/2025;
- 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. 2934 in data 14.03.2023 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, contenente le declaratorie delle aree professionali - catalogo dei profili professionali del Comune di Nole;
- 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, con **effetto dal 1° aprile 2023**, le declaratorie delle aree professionali - catalogo dei profili professionali del Comune di Nole, 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 archiviare copia digitale nei relativi fascicoli informatici personali;
3. di dare atto che il catalogo sostituirà l'attuale allegato n. 2 al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 05.01.2013 e s.m.i..

Inoltre, con successiva votazione unanime e favorevole, resa in forma palese, delibera di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267 e s.m.i..

Del che si è redatto il presente verbale e in data 24/03/2023 viene sottoscritto

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente
BERTINO Luca Francesco

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
BARBATO dott.ssa Susanna
