



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



COMUNE DI NOLE
Città Metropolitana di Torino

PARERE AI SENSI DELL' ART. 49 D.L. VO. 18 AGOSTO 2000, N. 267

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
NUMERO 20 DEL 27/02/2023**

**OGGETTO: DEFINIZIONE DEL MANSIONARIO DEL PERSONALE DIPENDENTE A
SEGUITO DEL CCNL 16.11.2022. APPROVAZIONE.**

Il sottoscritto Responsabile del Servizio esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione, rilasciato, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 e s.m.i.

Nole, li 22/03/2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato digitalmente
VINCENZO MIGALE



COMUNE DI NOLE
Città Metropolitana di Torino

PARERE AI SENSI DELL' ART. 49 D.L. VO. 18 AGOSTO 2000, N. 267

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
NUMERO 20 DEL 27/02/2023**

**OGGETTO: DEFINIZIONE DEL MANSIONARIO DEL PERSONALE DIPENDENTE A
SEGUITO DEL CCNL 16.11.2022. APPROVAZIONE.**

Il sottoscritto Responsabile del Servizio esprime parere favorevole in ordine alla sola regolarità tecnica della proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs., 18/08/2000 n. 267 e s.m.i., attestando nel contempo, ai sensi dell'art. 147 - bis, 1° comma, del medesimo D. Lgs., la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto.

Nole, li 23/03/2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato digitalmente
Susanna Barbato

La presente è copia conforme all'originale firmato digitalmente, per uso amministrativo.