Comune di Monterotondo

Deliberazione Giunta Com.le

Atto n. 219 del 11/09/2023

OGGETTO: APPROVAZIONE DELLE DECLARATORIE DELLE AREE PROFESSIONALI ED APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO DEI PROFILI PROFESSIONALI, AI SENSI DEL CCNL FUNZIONI LOCALI DEL 16/11/2022

L'anno 2023, il giorno 11 del mese di Settembre a partire dalle ore 12.00 si è riunita nella Residenza Municipale

LA GIUNTA COMUNALE

Risultano presenti ed assenti al momento dell'adozione del presente atto i signori:

		PRESENTE
Varone Riccardo	Sindaco	SI
Bronzino Isabella	Vice Sindaco	SI
Alessandri Mauro	Assessore	SI
Cavalli Luigi	Assessore	SI
Di Nicola Alessandro	Assessore	NO
Garofoli Matteo Gaetano	Assessore	SI
Pancaldi Antonella	Assessore	SI
Valenti Marianna	Assessore	NO

Presiede: Sindaco Varone Riccardo
Partecipa: alla seduta formale il Segretario Generale d.ssa Giuseppina Antonelli

Deliberazione n. 219 del 11/09/2023

OGGETTO: APPROVAZIONE DELLE DECLARATORIE DELLE AREE PROFESSIONALI ED APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO DEI PROFILI PROFESSIONALI, AI SENSI DEL CCNL FUNZIONI LOCALI DEL 16/11/2022

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta dell'Assessore al Personale Sig. Alessandro Di Nicola

Richiamate

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 310 del 29/12/2014 di approvazione del vigente "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi", come aggiornato con DGC n. 37 del 20/02/2020
- la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 22 del 23/05/2023, avente ad oggetto: approvazione del documento unico di programmazione (DUP) 2023-2025
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 23 del 23/05/2023, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2023-2025
- Deliberazione Giunta Com.le n. 172 del 06/07/2023 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

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;

Dato Atto che il CCNL Funzioni locali 2019-2021 del comparto, sottoscritto il 16/11/2022, ha introdotto e disciplinato il nuovo sistema di classificazione del personale.

Visto in particolare l'art. 12 ha previsto l'articolazione in quattro aree, corrispondenti a quattro differenti livelli richiesti di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori (ex categoria A);
- Area degli Operatori esperti (ex categorie B e B.3);
- Area degli Istruttori (ex categoria C);
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D);

Considerato che:

- il nuovo modello di classificazione del personale si pone l'obiettivo di fornire agli Enti del comparto Funzioni Locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire ai dipendenti un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale
- il suddetto sistema di classificazione intende attualizzare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane
- Le Aree di inquadramento corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, che il nuovo CCNL qualifica come declaratorie.
- Pertanto, il CCNL individua le declaratorie per ciascuna delle quattro Aree di inquadramento previste, definendo a livello generale le mansioni, le specifiche professionali e i requisiti per l'accesso, mentre demanda a ciascuna Amministrazione l'individuazione, in relazione al proprio modello organizzativo, dei profili professionali specifici da collocare nelle corrispondenti citate Aree, nel rispetto delle relative declaratorie.

- I profili professionali sono identificati dagli enti in relazione al proprio modello organizzativo, avuta quindi ragione delle diverse figure presenti al suo interno e di quelle di cui ne prevede l'inserimento in considerazione delle proprie autonome scelte organizzative, collocandoli nelle corrispondenti Aree nel rispetto delle relative declaratorie previste dal CCNL.

Precisato che il comma 4 dell'art. 12 prevede che *ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento,* confermando il principio della flessibilità nell'utilizzo del personale e della piena fungibilità delle mansioni all'interno della stessa area

Preso atto che i nuovi profili professionali devono identificare ambiti di competenze teorico-pratiche e coprire complessivamente il fabbisogno di professionalità dell'ente, combinando, ove richieste, le necessarie specializzazioni

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, pubblicate in GU in data 14/09/2022, 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 eil personale in forza con le sue competenze attuali (bilancio delle competenze) e programmate (piano della formazione con risultati attesi);

Visto il comma 1 dell'art. 13 del CCNL 16.11.2022che fissa al 1º aprile 2023 l'entrata in vigore delle disposizioni contenute nel Titolo III - Ordinamento Professionale

Considerato altresì che, ai sensi del comma 2 del suddetto art. 13, il *personale* in *servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data* (ovvero, dal 1º aprile 2023) *secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione)*

Dato atto che, ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali;

Richiamate:

- La Deliberazione Giunta Com.le n. 74 del 21/03/2023 avente ad oggetto: atto di indirizzo volto all' applicazione del CCNL 16.11.2022 per la revisione dell'ordinamento professionale dei dipendenti comunali
- La Determinazione Dirigenziale n. 226 del 29/03/2023 avente ad oggetto: Nuovo sistema di classificazione CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022 - Presa d'atto inquadramento automatico del personale non dirigente
- La Comunicazione Datoriale prot. n. 0018421 del 11.04.2023 avente ad oggetto il reinquadramento del personale dipendente sulla base delle previsioni dettate dal CCNL 16.11.2022

Ricordato che la Giunta con delibera di indirizzo n.74 del 21/03/2023 ha impegnato l'ente ad attivare le iniziative per la ridefinizione dei profili professionali sulla base della esigenza di migliorare la qualità dei servizi erogati, nonché delle indicazioni contenute nell'articolo 6 ter del d.lgs. n. 165/2001, per come applicate dalle "*Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14.9.2022, ed alla luce delle "Declaratorie" allegate al CCNL 16.11.2022;

Valutato che la revisione dei profili professionali alla luce delle previsioni contrattuali prima citate, dell'articolo 6 ter del d.lgs. n. 165/2001, per come applicate dalle "*Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14.9.2022, ha richiesto un impegnativo approfondimento alla luce dello stretto legame con la finalità del miglioramento della qualità dei servizi erogati e la necessità di disporre di professionalità adeguate, ivi comprese quelle innovative e che questa scelta assume una rilevanza strategica nella gestione dell'ente, considerata la pluralità delle diverse competenze professionali richieste per la vastità e anche specificità delle competenze poste in capo alle strutture dipartimentali del Comune di Monterotondo

Tenuto Conto che la proposta di regolamento dovrà, in particolare:

- individuare i profili innovativi che vanno previsti
- indicare le conoscenze, i comportamenti, le capacità e le attitudini che devono essere posseduti e devono essere concretamente utilizzati
- fissare i criteri per la definizione delle equivalenze di individuare i profili professionali in relazione al modello organizzativo dell'Ente, identificandoli e collocandoli nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie previste dal CCNL

Dato pertanto atto che si rende necessario procedere all'approvazione di un nuovo sistema dei profili professionali del Comune di Monterotondo, al fine di recepire le disposizioni sopra richiamate e valorizzare la professionalità dei dipendenti dell'Ente, garantendo così un incremento dell'efficienza gestionale;

Ritenuto di associare ogni profilo ad una Famiglia professionale, intesa come il contesto professionale omogeneo caratterizzato da competenze similari o da una base di conoscenze comune, e a uno o più Ambiti professionali caratterizzati da competenze specialistiche e individuati dall'analisi del modello organizzativo;

Dato atto altresì che il CCNL 2019- 2021 definisce un nuovo inquadramento giuridico per il personale educativo e scolastico e prevede che i nuovi assunti dovranno essere inquadrati nell' Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (attuale Cat. D), mentre il personale in servizio alla data di applicazione del nuovo ordinamento (01/04/2023) rimarrà, ad esaurimento, nell'Area degli Istruttori;

Ritenuto pertanto opportuno inserire il profilo professionale di "EDUCATORE ASILO NIDO (ad esaurimento)" anche nell'area degli Istruttori in riferimento al personale in servizio alla data di applicazione del nuovo ordinamento (01/04/2023);
Considerato altresì che ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. c) del CCNL 16/11/2022 l'individuazione dei profili professionali è materia oggetto di confronto tra la parte pubblica ed i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa;
Dato atto che in data 06.06.2023 con prot. 27216 si è provveduto a trasmettere alle RSU aziendali e ai Sindacati territoriali l'approvando allegato A) - Regolamento del Sistema dei Profili Professionali del Comune di Monterotondo;
Dato atto che, ricevuta l'informazione, le organizzazioni sindacali non hanno formulato richieste di confronto in merito;
Precisato che il presente atto deliberativo persegue l'obiettivo di accrescere l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, riconoscendo la professionalità e la qualità delle prestazioni lavorative, per un continuo miglioramento della funzionalità degli uffici
Ritenuto, per quanto sopra esposto, di approvare l'allegato documento avente ad oggetto "Regolamento del Sistema dei Profili Professionali del Comune di Monterotondo", quale è parte integrante e sostanziale del presente atto;
Ritenuto inoltre di riservarsi con successivi provvedimenti, le definizione di eventuali nuovi profili e relative declaratorie;

Visto
- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali
- lo Statuto comunale
- il vigente Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e Servizi
- il CCNL Funzioni Locali 16/11/2022
- il D. Lgs 165/2001

Acquisiti i pareri favorevoli espressi sulla presente proposta di delibera, ai sensi degli artt.49 e 147 bis del d. lgs. n. 267/00, dal Segretario Generale – Dirigente del Servizio Risorse Umane e dalla Dirigente del Servizio Finanziario;

con voti unanimi

DELIBERA

- **Di dare atto** che le premesse del presente atto formano parte integrante e sostanziale del medesimo, anche ai sensi dell'articolo 3 della legge 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni;

- **Di procedere** all'identificazione dei profili professionali del Comune di Monterotondo ed alla loro collocazione nelle corrispondenti aree, nel rispetto delle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022

- **Di approvare** l'allegato Documento "**Regolamento del Sistema dei Profili Professionali del Comune di Monterotondo**", recante la declaratoria dei profili professionali dell'Ente, suddivisi famiglie professionali e per area e che descrive l'insieme dei requisiti professionali necessari per Io svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse, il livello di conoscenze, le specifiche competenze ed attività

- **Di dare atto** che nella dotazione organica vigente sono presenti i seguenti profili professionali ad esaurimento: profilo professionale di "Educatore Asilo Nido (ad esaurimento)" – area Istruttori;

- **Di precisare** che l'esigibilità delle mansioni ascrivibili a ciascuna area, in quanto professionalmente equivalenti, dovrà essere vagliata, altresì, da ciascun Dirigente, nell'ambito del proprio potere determinativo di gestione delle risorse umane assegnate;

- **Di comunicare** il presente atto
- alla R.S.U. dell'ente ed alle Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale dipendente;

- al personale dipendente

- **Di pubblicare** la presente Delibere ai sensi dell'art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 in Amministrazione Trasparente ⏩ sotto-sezione livello 1 "PERSONALE" ⏩ sotto-sezione 2 livello "DOTAZIONE ORGANICA"

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

al fine di procedere alla implementazione del nuovo sistema di inquadramento delle aree e profili professionali con l'introduzione di un nuovo modello di *competency management* necessario per valorizzare la professionalità dei dipendenti dell'Ente, garantendo così un incremento dell'efficienza gestionale del Comune di Monterotondo, con voti unanimi

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4° del D.Lgs 267/2000.

Pareri

COMUNE DI MONTEROTONDO

Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2023 / 293**

Ufficio Proponente: **Servizio risorse umane (trattamento giuridico), performance, trasparenza e controlli**

Oggetto: **APPROVAZIONE DELLE DECLARATORIE DELLE AREE PROFESSIONALI ED APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO DEI PROFILI PROFESSIONALI, AI SENSI DEL CCNL FUNZIONI LOCALI DEL 16/11/2022**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Servizio risorse umane (trattamento giuridico), performance, trasparenza e controlli)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 08/09/2023

Il Responsabile di Settore

dott.ssa Giuseppina Antonelli

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 11/09/2023

Responsabile del Servizio Finanziario

DOTT.SSA LAURA FELICI

Deliberazione della Giunta comunale n. 219 del 11/09/2023

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Varone Riccardo

IL SEGRETARIO GENERALE
d.ssa Giuseppina Antonelli

Il presente atto sarà pubblicato all'albo pretorio del Comune a partire dal per quindici giorni consecutivi.

Dalla Residenza Municipale, lì …….

IL SEGRETARIO GENERALE
d.ssa Giuseppina Antonelli

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'albo pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal ……. al …… come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, senza reclami;

- è stata comunicata, con lettera n. …… in data …….., ai signori capigruppo consiliari, come prescritto dall'art. 125, comma 1;

che la presente deliberazione è diventata eseguibile il giorno ……

- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4)
- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3)

Dalla Residenza Municipale, lì ……

IL SEGRETARIO GENERALE
d.ssa Giuseppina Antonelli

Il presente atto è sottoscritto con firma digitale ai sensi degli artt. 23, 25 D.P.R. 445/2000 e artt .20, 21 D.Lgs. 82/2005 da:

VARONE RICCARDO in data 12/09/2023
ANTONELLI GIUSEPPINA in data 12/09/2023