

COMUNE DI VALLI DEL PASUBIO
ISTITUZIONE CASA DI RIPOSO “A. PENASA”

N° 7 del Registro

Valli del Pasubio, 30/03/2023

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'anno **duemilaventitre**, il giorno **trenta** del mese di **marzo**, alle ore **10.30**, nella sala delle adunanze dell'intestata Istituzione, si è riunito il Consiglio di Amministrazione dell'Istituzione medesima nelle persone di :

| | | Pr. | As. |
|---------------------------|--------------------|------------|------------|
| BRANDELLERO Livio | Presidente | x | |
| SPADARO Antonino | Consigliere | x | |
| PIANEGONDA Tiziano | Consigliere | x | |

Partecipa nella veste di segretario e con voto consultivo, il **Direttore Cavion dr.ssa Barbara**.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita a discutere e deliberare sull'oggetto sottoindicato.

OGGETTO : APPLICAZIONE DEL CCNL 16.11.2022 DEL COMPARTO UNZIONI LOCALI - REVISIONE DELL'ORDINAMENTO PROFESSIONALE RIDEFINIZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI DELL'ISTITUZIONE CASA DI RIPOSO A. PENASA

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

PREMESSO che il 16 novembre 2022 l'Aran e le organizzazioni sindacali rappresentative hanno stipulato definitivamente il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, con molteplici novità in tema di disciplina del rapporto di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione;

RICHIAMATO, in particolare, il Titolo III del succitato CCNL, rubricato "Ordinamento professionale", le cui norme entreranno in vigore solo a far data dal 1° aprile 2023, per consentire agli enti di procedere agli adempimenti necessari;

CONSIDERATO che:

- il CCNL 16.11.2022, articolo 12, comma 6, stabilisce che "Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A";
- sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 13, comma 2, dello stesso contratto "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 secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione)";

CONSIDERATO che il nuovo modello di classificazione:

- persegue le finalità:
 1. 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;
 2. di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane;
- si caratterizza per:
 1. il passaggio dalle quattro categorie A, B, C, D, alle quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, denominate:
 - area degli operatori (corrispondente alla precedente categoria A);
 - area degli operatori esperti (corrispondente alla precedente categoria B);
 - area degli istruttori (corrispondente alla precedente categoria C);
 - area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (corrispondente alla precedente categoria D);
 2. la riscrittura delle declaratorie (contenuti professionali e requisiti di accesso) delle quattro aree (allegato A del contratto);
 3. il venir meno della possibilità di accedere all'ex categoria B da una posizione economica successiva alla prima (i vecchi profili "B3"), per cui il tabellare di ogni assunto nell'area degli operatori esperti dopo il 31 marzo 2023 sarà sempre quello iniziale;
 4. la scomparsa delle posizioni economiche (A1, A2, A3 e seguenti): lo stipendio di ogni lavoratore è dato dal tabellare, dal differenziale "storico" corrispondente alla somma delle progressioni economiche ottenute fino alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento (1° aprile 2023), e dai differenziali ottenuti per effetto di successive progressioni economiche ai sensi del CCNL 16.11.2022, le quali, a differenza che nel passato, hanno tutte lo stesso importo all'interno della medesima area (fatte salve le maggiorazioni previste per particolari profili dagli artt.92, 96, 102 e 106);
 5. la ridefinizione della disciplina degli incarichi di elevata qualificazione (artt.16 e ss.);

APPURATO che, come previsto dagli artt.12 e ss. del CCNL 16 novembre 2022:

- il profilo professionale costituisce il "contenuto professionale delle attribuzioni proprie di ciascuna area", ovvero il "contenitore" delle mansioni ordinariamente richiedibili a ciascun dipendente e, in quanto tale, contenuto obbligatorio del contratto individuale di lavoro;
- gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie;
- al personale inquadrato nelle nuove aree viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art.76 (Incrementi degli stipendi tabellari);

PRESO ATTO che l'Istituzione A. Penasa, in applicazione della succitata normativa, è tenuta a procedere alla ridefinizione dei contenuti delle mansioni richiedibili, dei requisiti e dei titoli di studio necessari per l'accesso a ciascuno di essi, nel doveroso rispetto dei principi di:

- coerenza, logica e proporzionalità tra i requisiti / titoli richiesti e mansioni esigibili: devono essere individuati dei requisiti che consentano lo svolgimento delle funzioni pubbliche nel modo migliore (principio del buon andamento di cui all'art. 97 Cost.);
- imparzialità (art. 97 Cost.): i requisiti vanno scelti a prescindere da situazioni contingenti o interessi individuali o di parte;
- non eccedenza: i requisiti devono essere adeguati, ma non eccessivamente selettivi in funzione delle mansioni da svolgere, per non violare il principio dell'apertura e concorrenzialità delle selezioni;
- coerenza con l'ordinamento professionale di fonte contrattuale e con le relative declaratorie;
- coerenza con i requisiti eventualmente previsti dalla legge per lo svolgimento di determinate attività;

DATO ATTO che, sulla scorta del lavoro svolto per l'adozione del Piano Integrato di Organizzazione ed Attività (PIAO) 2023-2025, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale del 31 gennaio 2023, n.6, dei contenuti del

nuovo CCNL, del confronto con i Responsabili di Area, si è pervenuti all'elaborazione del catalogo dei profili professionali contenuti nell'allegato "A" al presente atto, quale parte integrante e sostanziale;

PRECISATO che, costituendo la definizione dei profili professionali materia di confronto con le organizzazioni sindacali, in applicazione dell'art.5, comma 3, lett.c, del CCNL 16 novembre 2022, può essere approvato, essendo decorsi i 5 giorni dall'inoltro dell'informativa senza che sia stato richiesto il confronto;

RICHIAMATI i seguenti provvedimenti normativi e, in particolare:

- il d.lgs. 18 agosto 2000, n.267:
 1. 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;
 2. 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;
 3. 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;
- il d.lgs. 30 marzo 2001, n.165:
 1. l'art. 5, in materia di funzione di organizzazione degli uffici e gestione dei rapporti di lavoro in capo ai dirigenti/responsabili di servizio;
 2. l'art.6, in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale;
 3. l'art.6-bis, in materia di esternalizzazioni;
 4. l'art.6-ter, in materia di linee di indirizzo in materia di fabbisogni di personale;
 5. 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'art.6, comma 4;
 6. l'art.27, in base al quale le pubbliche amministrazioni non statali, nell'esercizio della propria potestà statutaria e regolamentare, adeguano ai principi dell'art.4 e del capo II i propri ordinamenti, tenendo conto delle relative peculiarità;
 7. 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;
- lo Statuto Comunale e, in particolare, l'art.29 con cui vengono individuate le funzioni attribuite ai responsabili dei servizi;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTE, inoltre:

- le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale", approvate con decreto ministeriale dell'8 maggio 2018, le quali:
 1. 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;
 2. 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;

- le “Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”, approvate con decreto ministeriale del 22 luglio 2022, che integrano gli indirizzi approvati nel 2018 e specificano la procedura da seguire per:
 1. mappare, cioè individuare e descrivere i processi produttivi;
 2. classificare i processi in gruppi omogenei;
 3. identificare le famiglie professionali nell'ambito dei gruppi omogenei di processi;
 4. 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;
- la nuova disciplina contenuta nell'art.6 del d.l. 80/2021, di introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), strumento di programmazione “trasversale”, che integra i contenuti dei seguenti atti:
 1. 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 81/2022¹;
 2. piano di razionalizzazione delle dotazioni strumentali e informatiche (articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244);
 3. piano della performance (art. 10 del d.lgs. 150/2009);
 4. piano di prevenzione della corruzione (articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190);
 5. piano organizzativo del lavoro agile (art. 14, comma 1, della legge 124/2015);
 6. piano delle azioni positive (art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006);

DELIBERA

1. **DI APPROVARE**, per le motivazioni esposte in premessa, che qui si intendono integralmente richiamate, quale parte integrante e sostanziale del presente atto, il nuovo catalogo dei profili professionali dell'Istituzione Casa di Riposo A. Penasa di Valli del Pasubio contenuti nell'allegato “A” al presente atto, quale parte integrante e sostanziale, elaborati sulla scorta del lavoro svolto per l'adozione del Piano Integrato di Organizzazione ed Attività (PIAO) 2023-2025, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale del 30 gennaio 2023, n.2, dei contenuti del nuovo CCNL;
2. **DI DARE ATTO** che, costituendo la definizione dei profili professionali materia di confronto con le organizzazioni sindacali, in applicazione dell'art.5, comma 3, lett.C, del CCNL 16 novembre 2022, può essere approvato, essendo decorsi i 5 giorni dall'inoltro dell'informativa senza che sia stato richiesto il confronto;
3. **DI PUBBLICARE** il presente provvedimento, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 33/2013 e s.m., sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente;
4. **DI DICHIARARE**, con separata votazione, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del d.lgs. 18 agosto 2000, n.267.

IL DIRETTORE

CAVION dr.ssa Barbara

IL PRESIDENTE

BRANDELLERO Livio
