# COMUNE DI ROVIGO

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE
N. 142 DEL 27/03/2023

## SETTORE PROGRAMMAZIONE STRATEGICA ED EUROPROGETTAZIONE, SISTEMI INFORMATIVI, RISORSE UMANE, PRIVACY, AFFARI GENERALI, ELETTORALE, ARCHIVIO E PROTOCOLLO, UFFICIO ACQUISTI E GARE

### UNITA' AMMINISTRATIVA RISORSE UMANE

PRESENTATA DA: TOVO ROBERTO

**OGGETTO: CCNL FUNZIONI LOCALI 16/11/2022 - ATTUAZIONE NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE. ATTO DI INDIRIZZO**

RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO: Scaranello Luigi

Premesso che:

- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 04/03/2021 esecutiva, è stato approvato l'assetto della macrostruttura dell'Ente, come già previsto nella Deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 29/07/2019;
- con Decreto Sindacale n. 43 del 11/11/2022 al dirigente dott. Marco Plechero è stato conferito l'incarico dirigenziale per il Settore "Programmazione Strategica ed Europrogettazione, Sistemi Informativi, Risorse Umane, Privacy, Affari Generali, Elettorale, Archivio e Protocollo, Ufficio Acquisti e Gare";
- il Responsabile del presente procedimento amministrativo è il dott. Luigi Scaranello, nominato con Decreto Dirigenziale n. 29 del 15/03/2022, prorogato con Decreto dirigenziale n. 157 del 20/12/2022, agli atti dell'Ufficio Risorse Umane;

Visto il CCNL Funzioni locali 2019-2021, approvato il 16/11/2022, ed in particolare l'articolo 12, per il quale:
«1. 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.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
4. Ai sensi dell'articolo 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.
5. I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area.
6. 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.
7. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'articolo 76 (Incrementi degli stipendi tabellari).»;
Tenuto conto delle norme di prima applicazione del citato CCNL, ed in particolare:
- dell'articolo 13, commi 2 e 3, per i quali:
«2. 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).
3. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.»;
- dell'articolo 78, comma 3, per il quale:
«3. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'articolo 13, comma 1 (Norme di prima applicazione), 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, in prima applicazione:
a) degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione in base a quanto stabilito al comma 1;
b) del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'articolo 16 del CCNL 21/05/2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale";
4. Il "differenziale stipendiale" di cui al comma 3, lettera b), non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui all'articolo 14 (Progressione economica all'interno delle aree) del presente CCNL che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.
5. Con la stessa decorrenza di cui al comma 3, cessano di essere corrisposte le posizioni economiche previste nell'ambito del previgente sistema di classificazione professionale.»;
Considerato che con la nuova classificazione si determina un cambiamento degli inquadramenti del personale dipendente sulla base di aree e non più per categorie come previsto dal CCNL 31/03/1999;
Rilevato che per il citato articolo 12, comma 6, del CCNL 2019-2021, 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, di cui all'Allegato A dello stesso CCNL;
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 14/09/2022, richiede un impegnativo approfondimento, dato lo stretto legame con la modificazione delle attività svolte, la transizione digitale ed ecologica delle Pubbliche Amministrazioni, l'impegno al 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;
Ricordato che nella revisione dei profili occorre rispettare i vincoli dettati dal CCNL per le relazioni sindacali, quindi dare corso alla informazione preventiva ed all'eventuale confronto;
Visti l'articolo 48 del D. Lgs. n. 267/2000 (c. d. TUEL) e l'articolo 26 del vigente Statuto Comunale, riguardanti le competenze della Giunta Comunale;
Vista la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 28/02/2023, avente ad oggetto "Approvazione documento unico di programmazione (DUP) 2023/2025, relativa nota di aggiornamento al DUP 2023/2025, bilancio di previsione esercizio 2023/2025 e relativi allegati";
Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 03/03/2023, avente ad oggetto "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025 - Assegnazione dotazioni finanziarie";
Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 148 del 27/04/2022, esecutiva, di approvazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO);
Visto il quaderno Anci "Le regole ordinarie e straordinarie per le assunzioni di personale" che propone istruzioni tecniche, linee guida e note relative all'applicazione della normativa, proponendo un quadro d'insieme delle regole vigenti per l'assunzione del personale;
Visto il D. Lgs. n. 165/2001;
Visto il D. Lgs. n. 267/2000, recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
Visto lo Statuto comunale;
Visto il vigente Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e Servizi;

Visto il parere favorevole in merito alla regolarità tecnica della Deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;

DELIBERA

1. di prendere atto del nuovo sistema di classificazione professionale di cui al Titolo I, Capo I, del CCNL Funzioni locali 16/11/2022, e dell'inquadramento nel nuovo sistema, con effetto automatico dal 01/04/2023, del personale in servizio alla medesima data;
2. di dare indirizzo al Dirigente del Servizio Risorse Umane di:
   a) procedere entro il 01/04/2023 con il reinquadramento automatico di tutto il personale dipendente, sia a tempo indeterminato che determinato, alla luce delle previsioni dettate dalla Tabella B di trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione) allegata al CCNL 16/11/2022;
   b) definire una proposta di revisione dei profili professionali sulla base 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 14/09/2022, e nel CCNL 16/11/2022. Tale proposta 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 proprio modello organizzativo, identificandoli e collocandoli nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie previste dal CCNL;
3. di dichiarare la presente Deliberazione, con separata votazione unanime e palese, **immediatamente eseguibile**, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, con separata votazione unanime e palese.

# COMUNE DI ROVIGO

## PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Con la sottoscrizione del presente provvedimento si appone parere favorevole ai sensi dell'art.49 e dell'art.147-bis, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, in merito alla regolarità tecnica e correttezza dell'azione amministrativa.

Annotazioni:

Rovigo, 27/03/2023

IL DIRIGENTE
Marco Plechero

*Documento sottoscritto con firma digitale*