



CITTA' DI SANT'ELPIDIO A MARE

Provincia di Fermo

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 112 DEL 06/07/2023

OGGETTO: APPROVAZIONE CATALOGO PROFILI PROFESSIONALI CONSEGUENTE AL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE INTRODOTTO DAL CCNL DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 16.11.2022

L'anno duemilaventitre, addì sei, del mese di Luglio, alle ore 17:30, si è riunita la Giunta Comunale in videoconferenza e nel rispetto dei criteri fissati dal Sindaco con decreto n. 21 del 05.11.2020, per la trattazione di diversi argomenti e, fra essi, del provvedimento di cui all'oggetto, nelle persone dei Signori:

All'appello nominale risulta:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	PIGNOTTI ALESSIO	SI
VICE SINDACO	GRECI ROBERTO	SI
ASSESSORE	BRACALENTE CLAUDIA	SI
ASSESSORE	MAURIZI PAOLO	SI
ASSESSORE	PEZZOLA STEFANO	SI
ASSESSORE	ROMAGNOLI MICHELA	SI

Presenti n° 6 Assenti n° 0

Assiste alla seduta Segretario Generale GIORGIO MARIAROSARIA che ha riscontrato il collegamento simultaneo degli assessori presenti.

Il Presidente illustra preventivamente le modalità di svolgimento della seduta che avviene utilizzando la piattaforma telematica denominata <https://comunedisantelpidioamare.jv1.joinconferencing.com>, quindi essendo legale il numero degli intervenuti, PIGNOTTI ALESSIO, nella sua qualità di Presidente, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il documento istruttorio, riportato in calce alla presente deliberazione, predisposto dal competente responsabile di area;

Ritenuto di dover deliberare in merito;

Visto l'articolo 48 del decreto legislativo, n.267/2000 in ordine alla competenza per l'adozione del presente atto;

Acquisito sulla proposta relativa alla presente deliberazione, ai sensi dell'art.49, comma 1, del decreto legislativo n.267/2000, come sostituito dall'art. 3, comma 1, lettera b), del decreto legge n.174/2012 convertito con modificazioni dalla legge n.213/2012, il solo parere di regolarità tecnica non comportando la proposta stessa riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria dell'ente;

Con voti favorevoli, unanimi, resi per appello nominale

DELIBERA

1. Il documento istruttorio allegato costituisce parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente atto, anche ai fini della motivazione del provvedimento (articolo 3, comma 1, della legge n. 241/1990 e successive modifiche e integrazioni).
2. Di approvare, la proposta ad oggetto: "Approvazione catalogo profili professionali conseguente al nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022"

inoltre, in relazione all'urgenza che riveste l'atto collegata alla necessità per l'ente di procedere con gli atti e le operazioni collegate e conseguenti;

Con separati voti unanimi e favorevoli resi per appello nominale,

DICHIARA

di rendere il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 – 4°comma – del decreto legislativo 18.08.2000, n.267 e successive modifiche e integrazioni.

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

NORMATIVA

Decreto legislativo 30.03.2001, n.165 e successive modifiche e integrazioni;

Decreto legislativo 18.08.2000, n.267 e successive modifiche e integrazioni;

CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022;

Statuto Comunale

MOTIVAZIONE

La Giunta Comunale con deliberazione n.44 del 22.03.2023 ha chiesto ai competenti organi di gestione di predisporre una proposta di revisione dei profili professionali in vigore nell'ente in adesione al nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.

Il percorso di elaborazione della proposta è stato condotto in coerenza con i principi in materia di organizzazione di uffici e personale dettati dal decreto legislativo n.165/2001 e successive modifiche ed integrazioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale nonché seguendo le indicazioni offerte dalle "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica" con decreto del 22.07.2022.

Dalla combinazione dell'apporto dei competenti responsabili e dal risultato del confronto con i soggetti sindacali eseguito in conformità al disposto dell'art.5, comma 3, lett. c) dello stesso CCNL è scaturito il documento finale che, allegato in parte integrante e sostanziale, qui si porta in approvazione.

Di seguito sono riportati i passaggi salienti del cammino che ha portato al predetto allegato, esposto in apertura dello stesso, con la precisazione iniziale che il sistema di classificazione del CCNL del 16.11.2022 ha previsto, in luogo delle esistenti categorie un'articolazione in quattro aree: dei funzionari e dell'elevata qualificazione (EQ), degli istruttori, degli operatori esperti, degli operatori

"Ad ogni singola area corrispondono livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità, necessarie per l'espletamento delle attività lavorative individuate nelle declaratorie allegate allo stesso CCNL insieme ai requisiti generali di accesso a ciascuna area.

Compito di ogni ente del Comparto, da svolgere sulla base del proprio modello organizzativo, è identificare i profili che descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie di ogni area e collocarli, poi, al relativo interno. Può procedere in ampia autonomia purchè nel rispetto della suindicata omogeneità richiesta per ciascuna area.

Allo scopo, dovrà scegliere un percorso da seguire che può consistere nell'adozione di un'apposita metodologia operativa.

Un possibile esempio di quest'ultima è contenuta nelle: "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica con decreto del 22.07.2022. Punto di partenza di tale metodologia è rappresentato dalla mappatura dei processi in uso nell'ente per verificare che siano presidiati da tipologie di professioni adeguate per responsabilità e competenze necessarie. La mappatura può far emergere, quindi, l'esigenza, o l'opportunità, di un adeguamento del sistema dei profili professionali in dotazione all'ente, che potrebbe, fra le altre prospettabili, andare nella direzione di accorpate quelli fra essi che presentano caratteristiche di fondo sostanzialmente affini e risultano, pertanto, idonei ad essere raggruppati soprattutto in considerazione del crescente bisogno di flessibilità che la gestione della complessità delle organizzazioni moderne richiede.

È opportuno, infatti, che i profili professionali siano definiti: "*ad un livello di ampiezza tale da evitare una loro rapida obsolescenza e da assicurare, in linea con gli obiettivi perseguiti dai nuovi sistemi di classificazione professionale, una maggiore fungibilità dei ruoli, anche al fine di favorire la crescita professionale delle persone*". Questo il suggerimento contenuto nelle linee guida per le famiglie professionali (=ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze comuni) che, però, può valere anche per i profili professionali del nuovo CCNL delle Funzioni Locali. Ciò perché il CCNL non parla di famiglie, ma conferisce ai profili la loro stessa ampiezza, prevedendo che essi descrivano "il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area".

La mappatura dei processi può far emergere, in aggiunta, anche la necessità/opportunità di profili nuovi per la funzionalità dell'organizzazione per via, magari, dell'elevata dinamicità del contesto normativo, della forte interconnessione tra lavoro e tecnologia informatica, dalla variegata natura, anche internazionale, degli interlocutori con cui confrontarsi pure in coerenza con il raggiungimento degli obiettivi strategici definiti dai documenti di programmazione (es.: per sostenere la transizione digitale ed ecologica, la progettazione e la partecipazione a bandi europei e la gestione dei relativi finanziamenti, la promozione e la valorizzazione del territorio, delle sue attrattive turistiche e culturali e artistiche).

La mappatura può dare anche un ulteriore risultato: l'utilità di scendere ad un ulteriore livello di declinazione dei fabbisogni di professionalità per migliorare l'efficacia del presidio dei processi gestionali ed organizzativi dell'ente che ha, come approdo, l'identificazione di "profili di ruolo". Si tratta di un livello che non ha rilievo sul piano dell'inquadramento giuridico del personale ma, venendo a costituire l'assetto micro-organizzativo dell'ente, consente, fra l'altro, di progettare procedure di reclutamento più mirate.

Le "Linee di indirizzo" ministeriali citate definiscono il "profilo di ruolo" come la descrizione delle finalità, responsabilità e competenze che caratterizzano un determinato ruolo ossia il comportamento atteso dalla persona a cui è affidata una posizione nell'organizzazione. Individuano anche un "profilo di competenza" facendo riferimento al solo insieme delle competenze necessarie per svolgere quel determinato ruolo rispetto ad un modello di riferimento.

Quindi, nell'ambito del profilo professionale, si possono così declinare diversi profili di ruolo, caratterizzati da specifiche finalità, responsabilità, e profili di competenza legati al vero e proprio "mestiere" in considerazione.

Ciò, infatti, che va ricercato e sviluppato - sempre secondo le linee di indirizzo - sono le competenze obiettivo che può essere raggiunto sia attraverso la gestione e la crescita di quelle esistenti sia attraverso il reclutamento.

Le competenze comprendono le conoscenze (il sapere) ma anche le capacità tecniche (il saper fare), le capacità comportamentali sul lavoro (soft skills), e il sapere, il saper fare, il comportarsi nel digitale e attraverso il digitale (digital skills).

Si legge alla lettera a) dell'art.35-quater del decreto legislativo n.165/200, inserita dal decreto legge n.36/2022, a proposito dei concorsi: *"Le prove di esame sono finalizzate ad accertare il possesso delle competenze, intese come insieme delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche, comportamentali nonché manageriali, per i profili che svolgono tali compiti, che devono essere specificate nel bando e definite in maniera coerente con la natura dell'impiego, Per profili iniziali e non specializzati, le prove di esame danno particolare rilievo all'accertamento delle capacità comportamentali, incluse quelle relazionali, e delle attitudini"*.

Per il Comune di Sant'Elpidio a Mare si è scelto di adottare una metodologia di analisi ispirata a quella suggerita dal Dipartimento Funzione Pubblica. L'esame conseguentemente condotto sull'organizzazione dell'ente, sul contenuto e sulla complessità dei processi che svolge e su come si snodano ha evidenziato la necessità di competenze da acquisire/valorizzare in relazione ai ruoli definiti portando all'elaborazione del catalogo dei profili professionali riprodotto nella seguente Tabella "A".

Alla tabella "A" si uniscono:

la tabella "B" recante le "Schede profilo" che declinano le principali finalità, responsabilità e attività caratterizzanti ogni profilo cui si riferiscono secondo la posizione interna all'organizzazione nonché le competenze richieste per poterlo ricoprire distinte, come si diceva, in conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali, così da offrire anche un "mansionario" aggiornato. La scheda contiene anche i requisiti di base per l'accesso a ciascun profilo. In ragione dei suesposti contenuti la tabella "B" viene a formare allegato in parte integrante e sostanziale del vigente regolamento comunale sul reclutamento e la selezione di personale approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.70 del 14.03.2000 da ultimo con deliberazione della Giunta Comunale n. 119 del 23.07.2021;

la tabella "C", che contiene la corrispondenza fra i profili professionali attualmente in vigore nell'ente e quelli elencati nel catalogo di tabella "A". Sarà il responsabile preposto ad adottare ogni atto e compiere ogni operazione utile conseguente all'approvazione del presente documento ed indirizzato a darne attuazione compresa l'attribuzione dei nuovi profili al personale in servizio nell'ambito delle misure inerenti la gestione dei rapporti di lavoro (cfr.art.5,

comma 2, del decreto legislativo n.165/2001). L'indicazione formulata nella tabella A, secondo cui profili di ruolo per specificare ancor meglio i fabbisogni e per progettare anche procedure di reclutamento più mirate possono essere ulteriormente individuati contemporaneamente fornendone esempi, ha valore di indirizzo per il medesimo responsabile.

Inoltre il presente documento:

integra ed esplica con riferimento al modello di rappresentazione dei "profili di ruolo", la sottosezione 3.1 della sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" del PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione" 2023-2025

si accorda consentendone la piena esecuzione con la successiva sottosezione 3.3 portante la pianificazione dei fabbisogni del personale in cui si legge che le procedure di reclutamento non aperte alla relativa data di adozione (08.05.2023) sarebbero state avviate nei nuovi profili scaturenti dalla revisione conseguente al CCNL del 16.11.2022 qui realizzata. Le procedure già aperte e in corso sarebbero state, invece, concluse nel profilo originario e gli assunti avrebbero acquisito il nuovo profilo con la decorrenza delle predetta corrispondente attribuzione stabilita per tutto il personale"

È bene anche precisare che, rispetto all'impianto originario oggetto dell'informativa preordinata al confronto con i soggetti sindacali di cui al comma 2 dell'art.5 del CCNL del 16.11.2022, in accoglimento delle posizioni emerse, sono stati aggiunti un profilo in area dei funzionari e dell'elevata qualificazione sia in ambito informatico-telematico sia in ambito della comunicazione istituzionale e media. Inoltre, per la vigilanza, è stato riconosciuto in area degli istruttori il solo profilo di Agente di Polizia Locale, in adesione alle previsioni della corrispondente declaratoria contrattuale.

Tutto ciò premesso;

Richiamati ancora:

- il decreto legislativo 18.08.2000, n.267 e successive modifiche e integrazioni;
- il decreto legislativo 30.03.2001, n.165 e successive modifiche e integrazioni;
- lo Statuto Comunale

Richiamati altresì

- i principi di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e trasparenza dell'azione amministrativa di cui all'art. 1, comma 1, della legge n. 241/1990 e s.m.i.;
- gli articoli 48 e 89 del citato decreto legislativo n. 267/2000 e successive modifiche e integrazioni;

Dato atto, inoltre, in via preliminare che, salve situazioni di cui allo stato non vi è conoscenza, non sussistono cause di incompatibilità e/o conflitto di interesse previste dalla normativa vigente, con particolare riferimento al codice di comportamento generale dei dipendenti pubblici ed integrativo comunale e alla normativa anticorruzione, rispetto all'adozione del presente atto;

IL RESPONSABILE DELL'AREA 2

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE DI DELIBERARE QUANTO SEGUE:

1. Il documento istruttorio allegato costituisce parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente atto, anche ai fini della motivazione del provvedimento (articolo 3, comma 1, della legge n. 241/1990 e successive modifiche ed integrazioni).
2. Di approvare il documento allegato, sempre in parte integrante e sostanziale, portante il catalogo dei profili professionali individuati per il personale del Comune di Sant'Elpidio a Mare nell'ente in adesione al nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.
3. Di dare atto che, in specifico, il catalogo si trova riprodotto nella seguente Tabella "A" dell'allegato stesso cui si uniscono:

la tabella “B” recante le “Schede profilo” che declinano le principali finalità, responsabilità e attività caratterizzanti ogni profilo cui si riferiscono secondo la posizione interna all’organizzazione nonché le competenze richieste per poterlo ricoprire distinte, come si diceva, in conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali, così da offrire anche un “mansionario” aggiornato. La scheda contiene anche i requisiti di base per l’accesso a ciascun profilo. In ragione dei suesposti contenuti la tabella “B” viene a formare allegato in parte integrante e sostanziale del vigente regolamento comunale sul reclutamento e la selezione di personale approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.70 del 14.03.2000 da ultimo con deliberazione della Giunta Comunale n. 119 del 23.07.2021;

la tabella “C”, che contiene la corrispondenza fra i profili professionali attualmente in vigore nell’ente e quelli elencati nel catalogo di tabella “A” . Sarà il responsabile preposto ad adottare ogni atto e compiere ogni operazione utile conseguente all’approvazione del presente documento ed indirizzato a darne attuazione compresa l’attribuzione dei nuovi profili al personale in servizio nell’ambito delle misure inerenti la gestione dei rapporti di lavoro (cfr.art.5, comma 2, del decreto legislativo n.165/2001). L’indicazione formulata nella tabella A, secondo cui profili di ruolo per specificare ancor meglio i fabbisogni e per progettare anche procedure di reclutamento più mirate possono essere ulteriormente individuati contemporaneamente fornendone esempi, ha valore di indirizzo per il medesimo responsabile.

4. Di dare atto, inoltre, che il documento approvato:

integra ed esplica con riferimento al modello di rappresentazione dei “profili di ruolo”, la sottosezione 3.1 della sezione 3 “Organizzazione e capitale umano” del PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione” 2023-2025

si accorda consentendone la piena esecuzione con la successiva sottosezione 3.3 portante la pianificazione dei fabbisogni del personale in cui si legge che le procedure di reclutamento non aperte alla relativa data di adozione (08.05.2023) sarebbero state avviate nei nuovi profili scaturenti dalla revisione conseguente al CCNL del 16.11.2022 qui realizzata. Le procedure già aperte e in corso sarebbero state, invece, concluse nel profilo originario e gli assunti avrebbero acquisito il nuovo profilo con la decorrenza delle predetta corrispondente attribuzione stabilita per tutto il personale.

5. La presente deliberazione sarà pubblicata oltre che all’Albo Pretorio on line, sul sito istituzionale dell’ente, sezione “Amministrazione Trasparente” nelle sottosezioni “Atti Generali” e “Dotazione organica”.

Infine, in relazione all’urgenza che riveste l’atto collegata alla necessità per l’ente di procedere con gli atti e le operazioni collegate e conseguenti,, ne propone l’immediata eseguibilità ai sensi dell’articolo 134 - 4° comma – del decreto legislativo 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche e integrazioni.

PARERE DI REGOLARITA’ TECNICA

Ai sensi dell’art. 49 c.1 del T.U.E.L. il Responsabile **Dott. D'ERRICO TOMMASO** in data **03/07/2023** ha espresso parere **FAVOREVOLE**
Dott. D'ERRICO TOMMASO

LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Il Presidente
PIGNOTTI ALESSIO

Il Segretario Generale
GIORGIO MARIAROSARIA

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 701

Ai sensi dell'art. 124 del T.U. 267/2000 il Responsabile della Pubblicazione **PLINI GIANLUCA** attesta che in data 20/07/2023 si è proceduto alla pubblicazione sull'Albo Pretorio.

La Delibera è esecutiva ai sensi ex art. 134, comma 4 del T.U.E.L..

Sant'Elpido a Mare, lì 20/07/2023

Il Firmatario la pubblicazione

PLINI GIANLUCA

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del testo unico D.P.R. 28 dicembre 2000, n.445 del D.Lgs.7 marzo 2005, n.82 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa.