



COMUNE DI POSSAGNO
Provincia di Treviso

Determinazione n.	289
Registro Generale n.	296

DETERMINAZIONE N. 289 DEL 07-11-2023
SERVIZI FINANZIARI

OGGETTO: **Determina organizzativa per il reinquadramento del personale e per l'attribuzione dei nuovi profili a seguito dell'adozione del nuovo mansionario approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 31.05.2023.**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Visti i decreti legislativi 267/2000 e 165/2001, in materia di ordinamento degli enti locali, di reclutamento alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, e di competenze degli organi gestionali degli enti locali, e considerati in particolare le seguenti norme del d.lgs. 165/2001:

- 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 dei fabbisogni 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 lo *statuto comunale*, e in particolare l'art. 46 in materia di competenze dei responsabili di servizio;

Visto il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e sul reclutamento del personale;

Viste le linee di indirizzo in materia di predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, approvate con decreto ministeriale 08.05.2018, le quali:

- superano il previgente significato di "dotazione organica", sostituendolo con la dotazione intesa come somma delle risorse già in forza e delle assunzioni previste, nel rispetto della spesa massima ammessa;

- definiscono la procedura da seguire per predisporre il piano dei fabbisogni di personale (dall'analisi dei bisogni alle proposte dirigenziali fino alla pianificazione delle assunzioni a livello di ente), la quale presuppone:
 - un'analisi quantitativa, riferita alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere ai fini istituzionali dell'ente, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
 - un'analisi qualitativa, riferita alle tipologie di professioni e competenze meglio rispondenti alle esigenze dell'ente, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi;

Viste le nuove 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 ministeriali approvati nel 2018 e che specificano la procedura da seguire per:

- mappare, cioè individuare e descrivere i processi produttivi;
- classificare i processi produttivi 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 tecniche e comportamentali 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 in quanto adempimento autonomo dall'art. 1, comma 1, lett. a), del DPR 81/2022;*
- *piano di razionalizzazione delle dotazioni strumentali e informatiche (art. 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 (art. 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 previsione delle cessazioni dal servizio;*
- *la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle 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, accessibilità che si è dato);
- alla verifica delle competenze necessarie al loro svolgimento, dei ruoli necessari che le combinano,

dei profili di ruolo e competenza, 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 a decorrere dal 1° aprile 2023 cessano di essere corrisposte le previgenti posizioni economiche di sviluppo, e 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:

- a) degli stipendi tabellari della nuova area di assegnazione;
- b) del valore complessivo delle progressioni economiche ottenute in precedenza, riconosciuto a titolo di "differenziale stipendiale";
- c) dei differenziali stipendiali eventualmente ottenuti in esito alle selezioni per progressione economica ai sensi dell'articolo 14 del nuovo contratto nazionale;

Visti il DUPS e il bilancio di previsione per il triennio 2023/2025

Dato atto che con Deliberazione di Giunta comunale n. 37 del 31.03.2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2023/2025, successivamente aggiornato con Deliberazione di Giunta n.53 del 31.05.2023 in coerenza con il nuovo ordinamento contrattuale del personale,

Dato atto che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 31.05.2023 è stato approvato, previo confronto sindacale, il nuovo mansionario - catalogo dei profili professionali che avrà effetto dal 1° aprile 2023, attuativo del nuovo ordinamento professionale del personale;

Dato atto che:

- ai sensi dell'art. 147-bis, comma 1 del D.Lgs. n.267/2000 e dell'art.3 del vigente regolamento sul sistema dei controlli interni, con la sottoscrizione del presente provvedimento deve ritenersi espresso il parere preventivo favorevole di regolarità tecnica;
- sul presente provvedimento non sussiste situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 6 bis della L. n. 241/1990, 7 del D.P.R. n. 62/2013, in

capo al responsabile del procedimento né in capo al soggetto che sottoscrive il presente provvedimento;

Visti:

- il D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000 (T. U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali);
- *il D.Lgs. n. 165/2001;*
- il vigente Statuto Comunale;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 30/01/2023 ad oggetto: *“Approvazione aggiornamento Documento Unico di Programmazione Semplificato 2023/2025 e Bilancio di previsione 2023/2025”.*
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 22/02/2023 ad oggetto: *“Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2023-2025”;*
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 31.03.2023 ad oggetto *“Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 in forma ordinaria, ai sensi dell’art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021, del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e del D.M. 30 giugno 2022, n. 132”;*
- le eventuali modifiche ed integrazioni dei provvedimenti sopracitati intervenute successivamente;
- il Decreto sindacale della nomina del Responsabile dell'Area I Amministrativa quale Responsabile ad interim dell'Area II “Economica-Finanziaria” n. 8 del 19.06.2023;

DETERMINA

1. di richiamare le premesse quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di dare atto della modifica, con effetto dall'1° aprile 2023, dell'inquadramento del personale alle dipendenze dell'ente, come da seguente prospetto, per applicazione vincolata dell'articolo 13 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 e a seguito dell'approvazione del nuovo mansionario con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 31.05.2023:

Inquadramento al 31 marzo 2023	Nuovo inquadramento dal 1° aprile 2023
Dipendenti di categoria A	Area degli operatori
Dipendenti di categoria B	Area degli operatori esperti
Dipendenti di categoria C	Area degli istruttori
Dipendenti di categoria D	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione

3. di disporre la modifica, con effetto dalla stessa data, dei profili professionali del personale, novando di conseguenza i rispettivi contratti individuali di lavoro secondo la tabella di corrispondenza allegata sub. C) alla deliberazione di approvazione del nuovo mansionario n. 50 del 31.05.2023 sopra richiamata;

4. di comunicare il presente atto a tutti i dipendenti e di archiviarne copia digitale nei relativi fascicoli informatici personali.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(NADIA SAGRILLO)

F.TO NADIA SAGRILLO

La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs. 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate

Copia conforme all'originale.

Data,

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(NADIA SAGRILLO)
