



CITTÀ DI PIAZZOLA SUL BRENTA

Provincia di Padova

Sito Internet: www.comune.piazzola.pd.it - PEC: piazzolasulbrenta.pd@cert.ip-veneto.net

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

NUM. GEN. 168 DEL 29/03/2023

Area Affari Generali e Servizi Socio-Culturali

OGGETTO: ATTRIBUZIONE AL PERSONALE IN SERVIZIO DEL NUOVO PROFILO PROFESSIONALE IN APPLICAZIONE DEL CCNL 16 NOVEMBRE 2022 CON DECORRENZA 1° APRILE 2023 – ART. 13, C. 3

IL RESPONSABILE DELL'AREA

Visto il Decreto Sindacale n. 166 del 29/12/2021, relativo all'attribuzione delle funzioni gestionali di cui all'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000 con decorrenza dal 01/01/2022 fino al 31/12/2023;

Vista la deliberazione di C.C. n. 36 del 28.09.2022 di approvazione del DUP 2023-2025 e la relativa nota di aggiornamento approvata con deliberazione di C.C. n. 9 del 01.03.2023;

Vista la deliberazione di C.C. n. 10 del 01.03.2023 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2023-2025 e tutti gli allegati previsti dall'art. 174 del TUEL nonché dal D.Lgs. n. 118/2011;

Dato atto che il presente provvedimento è coerente con i contenuti del DUP 2023-2025 e con le previsioni del Bilancio di previsione finanziario;

Richiamata la deliberazione di G.C. n. 21 del 08.03.2023, con la quale si è approvato il PEG che affida la dotazione finanziaria ai responsabili dei servizi per il triennio 2023-2025;

Visto il vigente Regolamento di Contabilità approvato con deliberazione di C.C. n. 63 del 29/12/2016, che disciplina la gestione economico-finanziaria secondo i nuovi principi contabili di cui al D.Lgs. n. 118/2011 e successive modifiche e integrazioni;

Vista la DGC n. 1 del 12.01.2022 avente per oggetto: "Approvazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (p.t.p.c.t.) 2022/2024" in applicazione della legge n. 190 del 6.11.2012;

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 ed il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

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 dimissioni 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 delle formazioni 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:
 - o area degli operatori;
 - o area degli operatori esperti;
 - o area degli istruttori;
 - o 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'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 DUP e il bilancio di previsione per il triennio 2023/2025;

Visto l'allegato A al CCNL 16.11.2022, che contiene le nuove declaratorie (contenuti professionali e requisiti di accesso) delle quattro aree;

Dato atto che gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, allegate al CCNL;

Vista la deliberazione n. 22 dell'8 marzo 2023 di approvazione del Piano Integrato di Attività Ed Organizzazione (P.I.A.O.) 2023/2025 con la quale nella Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa", il personale dell'ente è stato reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione, attraverso la definizione dei nuovi profili

professionali e la loro collocazione nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie di cui all'Allegato a del CCNL 16 novembre 2022;

Rilevato che i contenuti del P.I.A.O. 2023/2025 sono stati preventivamente trasmessi alle OO.SS a titolo di informazione in data 10.02.2023 con prot. n. 3344 (art. 4 CCNL 16 novembre 2022);

Ritenuto necessario procedere ad attribuire a ciascun dipendente in servizio presso l'Ente il rispettivo profilo professionale, alla luce delle declaratorie approvate con il CCNL 16 novembre 2022 come analiticamente descritto nel prospetto allegato alla presente determinazione;

Dato atto che a seguito del presente atto a tutto il personale sarà consegnata apposita informativa come da vigente normativa (Decreto legislativo 152/1997 come modificato dal Decreto Legge 104/2022)

DETERMINA

- di modificare, con effetto dal 1° aprile 2023, l'inquadramento del personale che sarà alle dipendenze dell'ente, come da seguente prospetto, per applicazione vincolata dell'articolo 13 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022:

Inquadramento al 31 marzo 2023	Nuovo inquadramento dal 1° aprile 2023
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

- di attribuire a ciascun dipendente in servizio presso l'Ente il rispettivo profilo professionale, alla luce delle declaratorie approvate con il CCNL 16 novembre 2022 come analiticamente descritto nel prospetto allegato alla presente determinazione;
- Di rinviare a specifica comunicazione individuale, da emettere entro il 31 marzo 2023, l'informativa sull'intervenuta modifica del profilo professionale, ai sensi dell'art. 1 e 3 del Decreto legislativo 152/1997 come modificato dal Decreto Legge 104/2022.



CITTÀ DI PIAZZOLA SUL BRENTA

Provincia di Padova

Sito Internet: www.comune.piazzola.pd.it - PEC: piazzolasulbrenta.pd@cert.ip-veneto.net

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

NUM. GEN. 168 DEL 29/03/2023

Area Affari Generali e Servizi Socio-Culturali

OGGETTO: ATTRIBUZIONE AL PERSONALE IN SERVIZIO DEL NUOVO PROFILO PROFESSIONALE IN APPLICAZIONE DEL CCNL 16 NOVEMBRE 2022 CON DECORRENZA 1° APRILE 2023 – ART. 13, C. 3

Piazzola sul Brenta, li 29/03/2023

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA: FAVOREVOLE, ai sensi dell'art. 147-bis del D. Lgs. 267/200.

IL RESPONSABILE
Dott. Paolo Fortin

Elenco matricole di assegnazione nuovi profili professionali

Situazione alla data del 1° aprile 2023

AREA	Descrizione Area	n. dip.	matricole	Profilo Professionale		
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Appartengono a quest'area i lavoratori inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche che presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali.	5	12051	Collaboratore Amministrativo		
			12056			
			12014			
12240						
12093						
1	12958	Cuoco				
6	12133	6	12027	Collaboratore Tecnico		
			12053			
			12142			
			12115			
			12050			
			12050			
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde, inoltre, dei risultati nel proprio contesto di lavoro	5	12974	Istruttore Amministrativo		
			12097			
			12957			
			12114			
		4	12256	4	12463	Istruttore contabile
					12001	
					12251	
		3	12098	3	12017	Agente di Polizia Locale
					12018	
		3	12049	3	12113	Istruttore tecnico
					12094	
					12094	
AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi che nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.	7	12048	Specialista in attività amministrative		
			12973			
			12026			
			12046			
			12025			
			12982			
			12253			
		2	12052	2	12029	Specialista in attività contabili
					12096	
		1	12005	1	12105	Specialista in attività tecniche
12980						
12003						