



CCNL FUNZIONI LOCALI 16 NOVEMBRE 2022

Il reinquadramento del personale alla luce del nuovo ordinamento professionale

a cura di Stefania Dota e Agostino Bultrini



**Istruzione tecniche,
Linee guida, Note e Modulistica**

39

Marzo 2023

A cura di:

Stefania Dota – Vice Segretario Generale; **Agostino Bultrini** – Responsabile Area Politiche per il Personale e Relazioni Sindacali dei Comuni e delle Città Metropolitane

con la collaborazione di:

Maria Rosaria Di Cecca – Redazione Quaderni Operativi ANCI

Riccardo Narducci – Studio Narducci

e del **gruppo tecnico di esperti ANCI** in materia di personale

INDICE

Premessa.....	4
I. Il nuovo sistema di classificazione.....	6
1. Le nuove Aree di classificazione professionale	6
2. Gli incarichi di Elevata Qualificazione - EQ.....	6
II. Il reinquadramento - I profili professionali	8
1. Le mansioni equivalenti	8
2. Il reinquadramento automatico.....	9
3. Il trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale	12
4. L'aggiornamento dei profili professionali	12
III. Il contratto individuale di lavoro nella disciplina del CCNL 2019-2021.....	17
1. Il contenuto del contratto individuale di lavoro	17
2. Ulteriori adempimenti	18
3. Obbligo di informazione	19
4. Rapporti di lavoro a tempo determinato	21
5. Rapporti di lavoro a tempo parziale	22
MODULISTICA	23
CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022 – Attuazione nuovo sistema di classificazione. Atto di indirizzo.....	23
Comunicazione n. __/2023 “Reinquadramento del personale dipendente sulla base delle previsioni dettate dal ccnl 16.11.2022”	26
Modello per individuazione nuovi profili professionali	30
<i>Fac simile</i> di contratto individuale di lavoro	33

Premessa

Tra le novità più significative del nuovo CCNL del 16 novembre 2022, relativo al personale del comparto Funzioni Locali, triennio 2019-2021, vi è senz'altro il nuovo Ordinamento Professionale.

Va detto che le coordinate del nuovo assetto professionale erano contenute, a livello di legislazione primaria, nell'art. 3, comma 1, del D. Lgs. n. 80/2021, il quale ha modificato la disciplina sull'inquadramento dei dipendenti pubblici in almeno tre distinte aree funzionali, la progressione all'interno dell'area e l'accesso ad aree superiori, sostituendo il comma 1-bis dell'art. 52 del D.Lgs.165/2001. Ha inoltre previsto l'introduzione di un'ulteriore Area funzionale, destinata all'inquadramento del personale di elevata qualificazione, demandando alla contrattazione collettiva l'istituzione della stessa.

Per gli enti locali, la scelta del Comitato di Settore, nel suo Atto di indirizzo del 14.07.2021, ribadita anche nell'integrazione allo stesso 3.05.2022, è stata quella di valorizzare e trasporre l'intero impianto contrattuale degli incarichi di Posizioni Organizzative in quello rappresentato dagli incarichi di Elevata Qualificazione, di cui si dirà nei paragrafi seguenti.

Dunque, il Titolo III del CCNL 16 novembre 2022, relativo al personale del comparto Funzioni enti locali, triennio 2019-2021, dal **1° aprile 2023** disciplina l'Ordinamento professionale dei dipendenti delle amministrazioni locali, con l'obiettivo di rafforzare l'organizzazione e l'azione amministrativa, dando risposte alle richieste di fabbisogni di nuove professionalità e competenze e all'esigenza di valorizzare le competenze dimostrate dai dipendenti.

Conformemente agli indirizzi del Comitato di Settore surrichiamati, il nuovo modello di classificazione, secondo gli artt. 11 e seguenti del contratto, persegue la finalità di fornire agli enti locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

Il sistema di classificazione si pone altresì l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane. Inoltre, come previsto dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001, la contrattazione ha previsto l'inquadramento dei dipendenti in tre distinte aree funzionali cui se ne aggiunge un'ulteriore per il personale di elevata qualificazione.

Il presente Quaderno Operativo, in vista dell'ormai prossima, prima attuazione del nuovo sistema di classificazione del Personale dipendente degli Enti Locali, vuole offrire a tutti i

Comuni e Città Metropolitane uno strumento gestionale di supporto con i consueti schemi di atti pronti all'uso e utili spunti orientativi in merito ad alcuni pareri già resi da ARAN su qualche istituto del nuovo ordinamento professionale.

I. Il nuovo sistema di classificazione

1. Le nuove Aree di classificazione professionale

Come già accennato in premessa, l'ordinamento del nuovo CCNL è stato costruito sulla base dell'articolo 52, c. 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001 (introdotto dall'art. 3, c. 1, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge n. 113/2021), il quale prevede che i dipendenti «sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione.»

Il sistema di classificazione del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022 è così articolato in quattro aree che, in base all'art. 12 del contratto, 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.

In considerazione di questo, si determina un cambiamento degli inquadramenti sulla base di aree e non più per categorie come previsto dal CCNL 31 marzo 1999.

Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; resta fermo il principio per il quale 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 (art. 12, c. 4).

Il CCNL individua quindi, nell'allegato A, le nuove declaratorie dei profili professionali ai quali gli enti riconducono il proprio personale, collocandolo nelle rispettive aree. La tabella B riporta la trasposizione delle "vecchie" categorie nel nuovo sistema di classificazione che determina un automatico inquadramento nelle nuove aree, con decorrenza, come già detto dal 1° aprile 2023.

2. Gli incarichi di Elevata Qualificazione - EQ

L'art. 16 del CCNL ha previsto l'istituzione di posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative, che richiedono responsabilità amministrative e di risultato, anche con riguardo a funzioni delegate dalla dirigenza, e conoscenze altamente

specialistiche. Ciò corrispondentemente all'obiettivo di rafforzare i ruoli organizzativi, non dirigenziali, ai quali siano richiesti più elevati livelli di autonomia e responsabilità gestionale ed amministrativa e/o più elevate competenze professionali o specialistiche, attraverso la valorizzazione delle professionalità dell'attuale sistema di classificazione del personale che abbiano dimostrato maggiori competenze organizzative e gestionali e/o tecnico-specialistiche.

Le EQ sono così distinte dal nuovo CCNL in due tipologie:

- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità.

Gli incarichi di EQ, riferiti alle suddette posizioni di lavoro, possono essere affidati a personale inquadrato nella nuova area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

In caso di carenza di tali figure gli incarichi in questione possono essere conferiti ai dipendenti dell'area Istruttori o degli Operatori esperti.

Sulla base di tali criteri i dirigenti - ovvero il Sindaco negli enti privi di dirigenza ai sensi dell'art. 109, c. 2, Tuel - conferiscono gli incarichi di EQ con atto scritto e motivato; gli incarichi sono conferiti per un periodo non superiore a tre anni, con possibilità di rinnovo.

Per effetto dell'art. 13, c. 3, del CCNL gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data del 1° aprile 2023 «sono, in prima applicazione, ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.»

Si segnala che, al fine di salvaguardare le funzionalità gestionali degli Enti di minore dimensione demografica, privi di dirigenza, si è ritenuto di confermare – entro determinati presupposti – la possibilità di attribuire incarichi di elevata qualificazione anche a personale inquadrato nelle aree degli istruttori e degli operatori esperti (articolo 19, comma 2, del CCNL).

Sulla legittimità di tale scelta, come ha avuto modo di osservare l'ARAN nella risposta a chiarimenti del Mef sull'Ipotesi di CCNL del 4 agosto u.s., si tenga conto che già nel CCNL 21.05.2018, all'articolo 15 comma 2, veniva dato rilievo, ai fini della pesatura delle posizioni organizzative, all'attribuzione del potere di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, senza alcuna distinzione di categorie e che l'articolo 109 del TUEL, comma 2, prevede che "Nei comuni privi di personale di qualifica dirigenziale, le funzioni di cui all'articolo 107, commi 2 e 3, fatta salva l'applicazione dell'articolo 97, comma 4, lettera d),

possono essere attribuite, a seguito di provvedimento motivato del sindaco, ai responsabili degli uffici o dei servizi, indipendentemente dalla loro qualifica funzionale, anche in deroga a ogni diversa disposizione”.

II. Il reinquadramento - I profili professionali

1. Le mansioni equivalenti

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell’ambito dell’area di inquadramento, come previsto dal primo comma (prima parte) dell’art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001, e quindi dall’art. 12, c. 4, del CCNL 16 novembre 2022 (vedi sotto).

Il sistema di classificazione a quattro aree di cui al CCNL, delinea una maggiore flessibilità di impiego del personale, con l’area che viene a qualificarsi come elemento di raccordo logico-funzionale di più mansioni assimilabili per la natura dei contenuti, tenuto conto dei livelli di responsabilità e di capacità professionale richiesti per espletarle.

Il concetto di equivalenza non è specificato dal contratto, tuttavia, secondo la giurisprudenza della Cassazione, il già menzionato art. 52 specifica un concetto di equivalenza “formale”, ancorato cioè ad una valutazione demandata ai contratti collettivi, e non sindacabile da parte del giudice.

Al riguardo l’ARAN (CFL 95) si era così espressa: «Ai fini della interpretazione della regola sull’equivalenza delle mansioni contenuta nell’art. 3, comma 2, del CCNL del 31.03.1999 (... ora art. 12, c. 4, CCNL 16.11.2022 ...) sulla base alla ricordata esegesi giurisprudenziale dell’articolo 52, nuovo testo, del Dlgs. 165/2001 e smi, si deve rilevare che la locuzione “in quanto equivalenti” ben possa essere considerata espressione di una valutazione di equivalenza di tutte le mansioni ascrivibili ad una stessa categoria aprioristicamente formulata dal contratto collettivo nazionale e perciò intesa in senso formale, statuendo la possibilità di assegnazione al lavoratore di mansioni diverse da quelle del profilo posseduto purché ascrivibili alla medesima categoria secondo la relativa declaratoria professionale come descritta nell’allegato A allo stesso CCNL.»

Per l’art. 12, c. 4, del CCNL 2019-2021 resta fermo, infatti, che «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». Si evidenzia che già l’art. 19 del CCNL 2016-2018, ora sostituito e disapplicato dall’art. 24 del CCNL 2019-2021, non prevedeva più l’indicazione,

nel contratto di lavoro, delle “mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione” (cfr. art. 14, c. 2, lett. d), CCNL 16 luglio 1996): il citato art. 24 prevede l’indicazione dell’“Area e profilo professionale di inquadramento”.

In questo contesto si ritiene utile considerare, altresì, quanto disposto dell’art. 5, c. 2, del D.Lgs. n. 165/2001, avuta ragione dell’art. 2, c. 2, dello stesso decreto, per il quale «*le determinazioni per l’organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro*» - ivi compresa l’assegnazione di mansioni equivalenti nell’ambito dell’area di inquadramento - rappresentano espressione del potere direttivo del datore di lavoro nei confronti del lavoratore, con riferimento alle esigenze organizzative e produttive dell’ente.

2. Il reinquadramento automatico

Per effetto dell’art. 13, c. 2, del CCNL 2019-2021, il personale in servizio al 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)*», tabella di seguito riportata.

TABELLA B

PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
Categoria D-D7 Categoria D-D6 Categoria D-D5 Categoria D-D4 Categoria D-D3 Categoria D-D2 Categoria D-D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
Categoria C-C6 Categoria C-C5 Categoria C-C4 Categoria C-C3 Categoria C-C2 Categoria C-C1	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Categoria B3-B8 Categoria B3-B7 Categoria B3-B6 Categoria B3-B5 Categoria B3-B4 Categoria B3 di accesso Categoria B1-B8 Categoria B1-B7 Categoria B1-B6 Categoria B1-B5 Categoria B1-B4 Categoria B1-B3 Categoria B1-B2 Categoria B1 di accesso	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
Categoria A-A6 Categoria A-A5 Categoria A-A4 Categoria A-A3 Categoria A-A2 Categoria A-A1	AREA DEGLI OPERATORI

La riclassificazione opera automaticamente e si ritiene non necessari, in quanto tale, della stipulazione di nuovi contratti di lavoro individuali. Il rapporto di lavoro del personale già in servizio prosegue, dunque, senza soluzione di continuità.

In fase di prima applicazione e fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, i concorsi di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale bandite prima del 1 Aprile 2023 sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale utilmente collocato nelle graduatorie delle procedure concorsuali svolte in base al precedente Ordinamento Professionale viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la tabella B di trasposizione automatica di cui al Contratto. Infine, ai dipendenti possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

Si rileva che ARAN, in merito al reinquadramento del personale prima inquadrato nella Categoria B3 (come categoria di accesso) che, nel nuovo sistema di classificazione sopra descritto è collocato nell'Area degli operatori esperti, è intervenuta con due pareri (prot. n. 231 del 10 gennaio 2023 e prot. n. 1940 del 28 febbraio 2023) per chiarire il trattamento economico spettante agli stessi se assunti dopo il 1° aprile 2023 da procedure bandite però prima di tale data.

Nel primo parere, ARAN ha affermato che, analogamente a quanto avvenne a valle del rinnovo contrattuale 2016/2018 per i D3 (che quel contratto aveva soppresso), ***dalla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale tutti i soggetti presenti in graduatorie da B3 dovranno essere inquadrati come Operatori Esperti. La loro posizione economica di accesso sarà, quindi, equivalente a quella dell'attuale B1.***

Esiste però un'eccezione, che ha indotto l'Agenzia a elaborare un'integrazione rispetto a quanto già chiarito. Secondo l'ARAN il primo inquadramento retributivo di quei soggetti potrà essere invece fissato nel trattamento economico dell'attuale B3 a condizione che l'ente effettui l'assunzione:

- sulla scorta di una programmazione delle assunzioni adottata prima del 1° aprile 2023, nella quale sia stata decisa l'assunzione di profili con accesso in B3;
- avendo dapprima previsto l'integrale copertura finanziaria delle assunzioni in parola nel bilancio dell'anno 2023, calcolandola, appunto, in base al costo di un B3.

Al ricorrere dei due presupposti di cui sopra, l'ente, nel rispetto dell'articolo 79 comma 1-bis del nuovo contratto dovrà incrementare il fondo per le risorse decentrate di un importo

corrispondente a somme, per il differenziale di stipendio tra B1 e B3, che nel caso di specie sono evidentemente già a carico del bilancio 2023.

A questo punto, secondo la logica della neutralità finanziaria che permea la clausola contrattuale, in presenza delle risorse necessarie sarà possibile garantire al personale neoassunto il trattamento retributivo di accesso previsto per l'attuale posizione economica B3.

3. Il trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale

Al personale in servizio al 1° aprile 2023 reinquadrato automaticamente nel nuovo sistema come sopra indicato, è attribuito in prima applicazione:

- a) lo stipendio tabellare della nuova Area di destinazione indicato dalla Tabella G al CCNL 2019-2021;
- b) il valore complessivo della posizione economica in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale" (non più quale posizione economica). Quest'ultimo non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 dello stesso CCNL 2019-2021, che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

4. L'aggiornamento dei profili professionali

I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni dell'area (cfr. art. 12, c. 5, CCNL).

Nella tabella seguente sono posti a confronto i profili previsti dai sistemi di classificazione contrattuale che si sono succeduti¹, per ogni utile considerazione operativa.

¹ L'art. 21, CCNL 16 novembre 2022, disapplica dal 1° aprile 2023 l'Allegato A "Declaratorie" al CCNL 31 marzo 1999.

RAFFRONTO FRA I PROFILI DEI DIVERSI SISTEMI DI CLASSIFICAZIONE CONTRATTUALE	
PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE CCNL 31 MARZO 1999	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE CCNL 16 NOVEMBRE 2022
CATEGORIA A	AREA DEGLI OPERATORI
<i>Esemplificazione dei profili</i>	<i>Esemplificazione dei profili</i>
<p>Lavoratore che provvede al trasporto di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna-ritiro della documentazione amministrativa. Provvede, inoltre, alla ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa.</p> <p>Lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuali, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro.</p> <p>Appartengono alla categoria, ad esempio, i seguenti profili: custode, bidello.</p>	<p>Lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive e tecnico manutentive, operante in servizi ausiliari di supporto e/o di sorveglianza.</p>
CATEGORIA B	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
<i>Esemplificazione dei profili</i>	<i>Esemplificazione dei profili</i>
<p>Lavoratore che nel campo amministrativo provvede alla redazione di atti e provvedimenti utilizzando il software grafico, fogli elettronici e sistemi di videoscrittura nonché alla spedizione di fax e telefax, alla gestione della posta in arrivo e in partenza. Collabora, inoltre, alla gestione degli archivi e degli schedari ed all'organizzazione di viaggi e riunioni.</p> <p>Lavoratore che provvede alla esecuzione di operazioni tecnico manuali di tipo specialistico quali l'installazione, conduzione e riparazione di impianti complessi o che richiedono specifica abilitazione o patente. Coordina dal punto di vista operativo altro personale addetto all'impianto.</p>	<p>Collaboratore amministrativo, tecnico manutentivo, conduttore di macchine operatrici complesse, operatore socio assistenziale, operatore socio sanitario, collaboratore servizi di supporto e/o sorveglianza.</p>

<p>Lavoratore che esegue interventi di tipo risolutivo sull'intera gamma di apparecchiature degli impianti, effettuando in casi complessi diagnosi, impostazione e preparazione dei lavori.</p> <p>Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili: lavoratore addetto alla cucina, addetto all'archivio, operatori CED, conduttore di macchine complesse (scuolabus, macchine operatrici che richiedono specifiche abilitazioni o patenti), operaio professionale, operatore socio assistenziale.</p>	
CATEGORIA C	AREA DEGLI ISTRUTTORI
<i>Esemplificazione dei profili</i>	<i>Esemplificazione dei profili</i>
<p>Lavoratore che, anche coordinando altri addetti, provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente alla unità di appartenenza.</p> <p>Lavoratore che svolge attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati.</p> <p>Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili: esperto di attività socioculturali, agente di polizia municipale e locale, educatore asili nido e figure assimilate, geometra, ragioniere, maestra di scuola materna, istruttore amministrativo, assistente amministrativo del registro delle imprese.</p>	<p>Agente di polizia locale, geometra, ragioniere, istruttore amministrativo-contabile, istruttore tecnico, istruttore informatico, istruttore del settore informazione pei rapporti con i media.</p> <p>Profili ad esaurimento che alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, sia inquadrato nell'Area degli Istruttori per effetto della trasposizione di cui alla Tabella B dalla ex categoria C:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personale educativo e scolastico che alla data di entrata in vigore del presente sistema di classificazione, sia inquadrato nell'Area degli Istruttori per effetto della trasposizione di cui alla Tabella B dalla ex categoria C. - Personale infermieristico e della riabilitazione, tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro (secondo le definizioni dei Decreti del Ministero della Sanità) educatori professionali socio pedagogici ed educatori professionali socio sanitari. <p>Ai suddetti profili ad esaurimento si applica quanto previsto dall'art. 13, c. 5, CCNL 2019-2021.</p>

CATEGORIA D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
<i>Esemplificazione dei profili</i>	<i>Esemplificazione dei profili</i>
<p>Lavoratore che espleta attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari.</p> <p>Lavoratore che espleta compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, elaborazione e illustrazione di dati e norme tecniche al fine della predisposizione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici, impianti, sistemi di prevenzione, ecc.</p> <p>Lavoratore che espleta attività progettazione e gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche.</p> <p>Lavoratore che espleta attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.</p> <p>Fanno parte di questa categoria, ad esempio, i profili identificabili nelle figure professionali di: farmacista, psicologo, ingegnere, architetto, geologo, avvocato, specialista di servizi scolastici, specialista in attività socio assistenziali, culturali e dell'area della vigilanza, giornalista pubblicista, specialista in attività amministrative e contabili, specialista in attività di arbitrato e conciliazione, ispettore metrico, assistente sociale, segretario economo delle istituzioni scolastiche delle Province.</p>	<p>Farmacista, psicologo, ingegnere, architetto, geologo, avvocato, coordinatore pedagogico, specialista in attività culturali, orientatori politiche attive del lavoro specialista dell'area della vigilanza, specialista informatico, specialista in attività amministrative e contabili, specialista in materie giuridiche, specialista della transizione digitale, specialista della transizione ecologica, specialista nei rapporti con i media (settore informazione) e specialista della comunicazione istituzionale (settore comunicazione), specialista in attività socio assistenziali, assistente sociale, personale infermieristico e della riabilitazione, tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro (secondo le definizioni dei Decreti del Ministero della Sanità), educatore, docente, insegnante, educatori professionali socio-pedagogici ed educatori professionali socio-sanitari, ispettore fitosanitario.</p>

Sulla base delle nuove declaratorie di cui all'allegato A al CCNL 16 novembre 2022 (colonna a destra della tabella che precede) gli enti procedono ad una revisione dell'ordinamento professionale, revisione che potrà comportare un nuovo assetto dei profili professionali, sulla base delle esigenze organizzative precipue di ogni ente. Gli enti, infatti, in relazione al proprio modello organizzativo, sono chiamati a identificare i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie (art. 12, c. 6, CCNL).

In allegato al presente Quaderno, in conformità al carattere orientativo dello stesso, sono indicati i profili professionali previgenti collegandoli a nuovi profili tratti dal nuovo sistema: deve però essere chiaro che i diversi profili professionali occorre che siano definiti da ciascun ente in relazione alle diverse figure presenti al suo interno ed a quelle di cui ne prevede l'inserimento in considerazione delle proprie autonome scelte organizzative. In tale contesto, rispetto alla classificazione preesistente, potranno essere seguiti criteri di maggior flessibilità attribuendo profili professionali più generici in luogo di profili specifici - specie negli enti di minori dimensioni - oppure il contrario, specie negli enti di maggiori dimensioni, ossia mantenere profili specifici ed, anzi, istituirne di nuovi. L'individuazione dei profili professionali è oggetto di confronto con le OO.SS. come previsto dall'art. 5, c.3, lett. c), del CCNL.

Fermo restando quanto indicato nei precedenti paragrafi, qualora a seguito dell'applicazione del sistema vi sia l'attribuzione ad un dipendente di un nuovo profilo professionale coerentemente con quanto disposto dallo stesso CCNL ed in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente - la possibilità di reimpiego in profili professionali equivalenti rappresenta il legittimo esercizio del potere dello *ius variandi* da parte del datore di lavoro pubblico - occorre considerare che il profilo professionale è un elemento essenziale del contratto individuale di lavoro.

Pertanto, il contratto può essere oggetto di un aggiornamento formale (ed in questo caso può essere utilizzato uno schema di contratto come quello allegato al presente Quaderno) oppure, se il profilo cambia soltanto nominalmente - accedendo cioè ad una interpretazione meno formalmente rigorosa - può essere valutato di trasmettere al soggetto interessato (e di inserire nel fascicolo individuale) la disposizione organizzativa di approvazione del nuovo mansionario e di attribuzione del nuovo profilo, acquisendo la controfirma del dipendente sulla comunicazione inviata (vedasi al riguardo la proposta allegata).

Occorre tenere presente che le mansioni appartenenti al profilo professionale sono ordinariamente richiedibili dal datore nell'esercizio del semplice esercizio del potere

direttivo, mentre altre mansioni equivalenti nell'area sono richiedibili mediante esercizio del citato *ius variandi*, il quale è pur sempre un atto gestionale datoriale di tipo unilaterale. In questo contesto può essere utile rammentare che l'eventuale rifiuto di sottoscrivere un nuovo contratto di lavoro per il mutamento del profilo professionale comporterebbe la violazione degli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà che gravano sul prestatore di lavoro pubblico, ai sensi dell'art. 55, c. 2, D. Lgs. n. 165/2001, che richiama l'art. 2106 del Codice civile e per esso, quindi, gli artt. 2104 e 2015 c.c., nonché del Codice di comportamento.

III. Il contratto individuale di lavoro nella disciplina del CCNL 2019-2021

1. Il contenuto del contratto individuale di lavoro

I rapporti di lavoro dei dipendenti degli enti locali, così come in generale per le amministrazioni pubbliche, sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del Codice civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nonché dalle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 165/2001, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. I rapporti individuali di lavoro, così come espressamente stabilito dal terzo comma dell'art. 2 del decreto n. 165, «sono regolati contrattualmente».

L'art. 24 del CCNL 16 novembre 2022 prevede quindi che il rapporto di lavoro negli enti locali sia costituito e regolato da contratti individuali - oltre che dallo stesso contratto collettivo - nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria, per i quali è richiesta la forma scritta.

Il citato articolo elenca, quindi, gli elementi obbligatori del contratto di lavoro individuale:

a) tipologia del rapporto di lavoro;

Occorre indicare se il rapporto è a tempo pieno o tempo parziale, se a tempo determinato o indeterminato

b) data di inizio del rapporto di lavoro;

c) Area e profilo professionale di inquadramento;

Si veda quanto indicato nei precedenti paragrafi

d) stipendio tabellare;

Occorre indicare la nuova retribuzione tabellare di cui alla tabella G allegata al CCNL 16 novembre 2022, relativa alla Area di inquadramento del dipendente

e) durata del periodo di prova;

Si rinvia alla disciplina recata dall'art. 25 del CCNL 2019-2022 per i contratti a tempo indeterminato e dall'art. 61, c.2, per i contratti a tempo indeterminato

f) sede di lavoro;

g) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato;

h) informativa sulle modalità di adesione al Fondo Perseo Sirio ex art. 4, comma 1, dell'Accordo sulla regolamentazione inerente alle modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo nazionale pensione complementare Perseo-Sirio, anche mediante forme di silenzio assenso, ed alla relativa disciplina di recesso del lavoratore del 16.09.2021.

Ulteriori contenuti obbligatori sono stabiliti dallo stesso art. 24:

- il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto (comma 3);

- nel caso di assunzione a tempo parziale il contratto individuale indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 54 del CCNL del 21.05.2018.

2. Ulteriori adempimenti

La costituzione del rapporto di lavoro si perfeziona, quindi, con un contratto individuale di natura civilistica, regolato dai contratti collettivi vigenti al momento della stipulazione. La stipula del contratto è soggetta al verificarsi delle condizioni poste dalla legge per l'accesso al pubblico impiego, quanto al possesso dei requisiti da provare nelle forme prescritte ed all'assenza di situazioni di incompatibilità.

Per l'art. 24, c. 5, CCNL, l'ente prima di stipulare il contratto invita il destinatario a presentare, anche in via telematica, la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso entro un termine non inferiore a 30 giorni, salvo proroga richiesta dall'interessato in caso di comprovato impedimento.

Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001. In caso

contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione (comma 6).

Scaduto inutilmente il termine di cui sopra, l'ente comunica di non dare luogo alla stipulazione del contratto.

Inoltre, l'art. 54, c. 2, D. Lgs. n. 165/2001, prevede che il Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni deve essere consegnato al dipendente, che lo sottoscrive all'atto dell'assunzione. Occorre inoltre considerare (art. 71, c. 1, CCNL 2019-2021) che il dipendente adegua il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti in detto Codice ed in quello adottato da ciascuna amministrazione.

Infine, si tenga conto che l'art. 6 del D.P.R. n. 63/2013 dispone la comunicazione degli interessi finanziari ed eventuali conflitti di interessi, che deve essere effettuata per iscritto dal soggetto "all'atto di assegnazione all'ufficio", quindi contestualmente o immediatamente dopo alla presa di servizio.

3. Obbligo di informazione

Il D. Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 disciplina il diritto all'informazione del lavoratore pubblico e privato circa gli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela. Detto provvedimento ha modificato il D. Lgs. n. 152/1997, stabilendo quanto segue:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
- c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- e) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;
- g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
- h) la durata del periodo di prova, se previsto;

- i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- l) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;
- p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:
 - 1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
 - 2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
 - 3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;
- q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;
- s) gli elementi previsti dall'articolo 1-bis del D. Lgs. n. 152/1997, che non si ritengono applicabili ai rapporti di lavoro degli enti locali, posto che si riferiscono a modalità di esecuzione della prestazione organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

L'obbligo di informazione di cui sopra è assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa,

alternativamente, del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto, della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'art. 9-bis del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, conv. dalla legge n. 608/1996 (per quanto possa interessare). Le informazioni sopra elencate eventualmente non contenute nei predetti documenti - e quindi nel contratto individuale - sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa; le informazioni di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa (art. 1, c. 3, D.Lgs. n. 152/1997).

Nello schema di contratto di lavoro individuale allegato al Quaderno operativo sono compresi gli elementi di cui alle lett. a) - f), h); gli altri elementi informativi si intende che siano comunicati al lavoratore in un momento successivo alla stipula (entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa).

4. Rapporti di lavoro a tempo determinato

Il lavoratore assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato è tenuto a stipulare il contratto individuale di lavoro, che deve contenere gli elementi riportati nel già considerato art. 24 del CCNL 2019-2021.

L'amministrazione prima di procedere alla stipula del contratto individuale di lavoro, invita l'interessato a presentare la documentazione di cui al già citato quinto comma dell'art. 24. Nei casi di assunzione a tempo determinato per esigenze straordinarie, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione della documentazione prescritta (art. 61, c. 3, CCNL 2019-2021); qualora il dipendente non la presenti nel termine prescritto o non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 del Codice civile.

Occorre inoltre considerare che nel contratto stipulato per far fronte ad esigenze straordinarie o temporanee dell'Ente correlate alla sostituzione di personale assente, occorre indicare il nominativo del dipendente sostituito e la causa della sostituzione ai sensi del combinato disposto dall'art. 60, comma 6, lett. a) o lett. b), e comma 8, del nuovo CCNL.

La disciplina del trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, ivi compresa quella del periodo di prova, è recata dall'art. 61 del CCNL 16 novembre 2022, cui si rinvia.

5. Rapporti di lavoro a tempo parziale

A termini dell'art. 5 del D. Lgs. n. 81/2015 il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto deve contenere la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riguardo al giorno, alla settimana, al mese o all'anno, ovvero, nei casi di articolazione dell'orario in turni, è sufficiente il rinvio a questi ultimi.

Il già citato art. 24 del CCNL 16 novembre 2022 stabilisce che il contratto indichi anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnato, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 54 del CCNL del 21.05.2018.

La disciplina del trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è recata dall'art. 62 del CCNL 16 novembre 2022, cui si rinvia.

MODULISTICA

CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022 – Attuazione nuovo sistema di classificazione. Atto di indirizzo.

Comune di.....

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il CCNL Funzioni locali 2019-2021, approvato il 16 novembre 2022, ed in particolare l'art.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'art. 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'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari).»;

TENUTO CONTO delle norme di prima applicazione del citato CCNL, ed in particolare:

- dell'art. 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'art. 78, c.3, per il quale: «3. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 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'art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale";

4. Il "differenziale stipendiale" di cui al comma 3, lett. b) non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui all'art. 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 marzo 1999;

RILEVATO che per il citato art. 12, c.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 14.9.2022, richiede un impegnativo approfondimento, dato lo stretto legame con la modificazione delle attività svolte, la transizione digitale ed ecologica delle PA, 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;

VISTO il parere favorevole in merito alla regolarità tecnica della deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, c. 1, D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;

CONSIDERATO quanto disposto da:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e Servizi approvato con deliberazione G.C. del _____ n. ____;

Con voti _____ favorevoli

DELIBERA

I. di prendere atto del nuovo sistema di classificazione professionale di cui al Titolo I, Capo I, del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, e dell'inquadramento nel nuovo sistema, con effetto automatico dal 1° aprile 2023, del personale in servizio alla medesima data;

II. Di dare indirizzo al dirigente (ovvero negli enti che ne sono sprovvisti, al responsabile) delle risorse umane di:

- a) Effettuare entro lo 1 aprile 2023 il reinquadramento del personale dipendente 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 14.9.2022, 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, come nell'allegato alla presente deliberazione.

L'allegato contenuto nel Quaderno Operativo, nel quale sono indicati i profili professionali previgenti collegati a nuovi profili tratti dal nuovo sistema, ha carattere meramente orientativo: i diversi profili professionali occorre che siano identificati da ciascun ente in relazione alle diverse figure presenti al suo interno ed a quelle di cui ne prevede l'inserimento in considerazione delle proprie autonome scelte organizzative.

III. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4, Tuel, dopo aver effettuato separata ed unanime votazione;

Con separata votazione unanime il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile.

COMUNICAZIONE N. __/2023

“REINQUADRAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE SULLA BASE DELLE PREVISIONI DETTATE DAL CCNL 16.11.2022”

Comune di.....

Il Dirigente/ Responsabile delle Risorse Umane

Dato atto che con provvedimento n. __ del __ il sottoscritto/a è stato individuato come dirigente (ovvero negli enti che ne sono sprovvisti responsabile) delle risorse umane, per cui è competente alla adozione degli atti datoriali di gestione del rapporto di lavoro destinati al complesso del personale dipendente e che questa competenza, in modo formale, è stata ribadita nella deliberazione della giunta di indirizzo n. __ del __ avente ad oggetto “Applicazione del CCNL 16.11.2022: atto di indirizzo per la revisione dell’ordinamento professionale”;

Atteso che in data 1 aprile 2023, in quanto primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione del contratto nazionale, giuste previsioni dettate dal CCNL 16.11.2022 articolo 13, comma 1, entrerà in vigore l’articolo 12 comma 1, il quale dispone testualmente che “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.”

Atteso che, sulla base delle previsioni dettate dall’articolo 13, comma 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)”.

Atteso che la Tabella B di trasposizione automatica nel sistema di classificazione appena citata detta le seguenti indicazioni:

PRECEDENTE CLASSIFICAZIONE	SISTEMA DI	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
Categoria D-D7 Categoria D-D6 Categoria D-D5 Categoria D-D4 Categoria D-D3 Categoria D-D2 Categoria D-D1		AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
Categoria C-C6 Categoria C-C5 Categoria C-C4 Categoria C-C3 Categoria C-C2 Categoria C-C1		AREA DEGLI ISTRUTTORI
Categoria B3-B8 Categoria B3-B7 Categoria B3-B6 Categoria B3-B5 Categoria B3-B4 Categoria B3 di accesso Categoria B1-B8 Categoria B1-B7 Categoria B1-B6 Categoria B1-B5 Categoria B1-B4 Categoria B1-B3 Categoria B1-B2 Categoria B1 di accesso		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
Categoria A-A6 Categoria A-A5 Categoria A-A4 Categoria A-A3 Categoria A-A2 Categoria A-A1		AREA DEGLI OPERATORI

Assunta la necessità di dare applicazione a questa previsione, che ha un contenuto vincolato e determina un obbligo per l'ente;

Assunto che l'articolo 12, comma 6, del CCNL 16.11.2022 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"; Ricordato che la giunta con delibera di indirizzo n. __ del __ "Applicazione del CCNL 16.11.2022 per la revisione dell'ordinamento professionale" ha impegnato l'ente a dare immediata applicazione alle previsioni dettate dal CCNL relativamente al reinquadramento del personale dipendente e ad attivare le iniziative per la ridefinizione dei profili professionali sulla scorta della evoluzione delle attività svolte, della transizione digitale ed ecologica delle PA, della esigenza di migliorare la qualità dei servizi erogati, nonché 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 14.9.2022, ed alla luce delle "Declaratorie" allegate al CCNL 16.11.2022;

Dato atto che, trattandosi di applicazione di previsioni imperative dettate dal CCNL, per come previsto dall'articolo 24 del CCNL 16.11.2022, non è necessario dare corso alla modifica del contratto individuale di lavoro, stante che lo stesso si deve considerare automaticamente adeguato alle nuove previsioni;

Ricordato che, sulla base delle previsioni dettate dal citato CCNL, non è necessario dare corso ad alcuna forma di relazione sindacale sul reinquadramento del personale in applicazione delle citate disposizioni contrattuali;

Assunto che per effetto di quanto stabilito dall'articolo 78 comma 1 del CCNL, per il quale al personale in servizio al 1 aprile 2023 reinquadrato automaticamente nel nuovo sistema come sopra indicato è attribuito, in prima applicazione:

- a) il trattamento economico tabellare indicato dalla tabella G "Stipendi tabellari delle nuove Aree" nel seguente valore in euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13° mensilità:

Area dei funzionari ed elevata qualificazione	€ 23.312,35
Area degli istruttori	€ 21.392,87
Area degli operatori esperti	€ 19.043,51
Area degli operatori	€ 18.283,31

- b) il valore complessivo della posizione economica in godimento derivante dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'articolo 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di differenziale stipendiale (non più posizione economica). Quest'ultimo non pregiudica l'attribuzione di ulteriori differenziali stipendiali di cui all'articolo 14 dello stesso CCNL 2019-2021, che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

COMUNICA

a tutti i dipendenti dell'ente, alla RSU ed alle organizzazioni sindacali, disponendo altresì la pubblicazione sul sito internet, nella sezione amministrazione trasparente, sottosezione primo livello personale, sottosezione di secondo livello dotazione organica, e la trasmissione all'ufficio di segreteria:

- 1) A far data dallo 1 aprile 2023 il personale dipendente in servizio presso l'ente è inquadrato nelle aree per come previsto dalla tabella B allegata al CCNL 16.11.2022 e riportata nelle premesse del presente atto dirigenziale;
- 2) A far data dallo 1 aprile 2023 lo stipendio tabellare del personale in servizio è rideterminato per come previsto nella tabella G allegata al CCNL 16.11.2022;
- 3) L'ente si riserva, sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 12, comma 6, del CCNL 16.11.2022 ed in applicazione dell'articolo 6 ter del d.lgs. n. 165/2001 e delle "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14.9.2022, di definire i nuovi profili professionali, nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali.

MODELLO PER INDIVIDUAZIONE NUOVI PROFILI PROFESSIONALI

CAT.	PRECEDENTE PROFILO PROFESSIONALE	AREA	NUOVO PROFILO PROFESSIONALE
D	Specialista in attività tecniche e progettuali	DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	Specialista in attività tecniche e progettuali**
	Specialista di servizi scolastici		Specialista della transizione ecologica
	Specialista in attività contabili e amministrative		Specialista in servizi scolastici**
	Specialista in attività dell'area di vigilanza		Specialista in attività amministrative e contabili
	Specialista in attività culturali		Specialista in materie giuridiche
	Specialista in attività socio assistenziali		Specialista dell'area vigilanza
	Assistente sociale		Specialista in attività culturali
	Farmacista		Specialista in attività socio assistenziali
	Ingegnere		Assistente sociale
	Architetto		Farmacista
	Geologo		Ingegnere
	Avvocato		Architetto
	Giornalista		Geologo
			Avvocato
			Specialista nei rapporti con i media (settore informazione)
			Specialista della comunicazione istituzionale (settore comunicazione)
			Specialista informatico
	Specialista della transizione digitale		
	Educatore		
	Docente		
	Insegnante		
	Educatore professionale socio-pedagogico		
	Educatore professionale socio-sanitario		
C	Educatore asilo nido	DEGLI ISTRUTTORI	*
	Maestra scuola materna		*
	Esperto in servizi informatici		Istruttore informatico
	Agente di polizia municipale		Agente di polizia locale
	Geometra		Geometra
	Ragioniere		Ragioniere
Istruttore amministrativo	Istruttore amministrativo-contabile		

			Istruttore del settore informazione per i rapporti con i media
	Esperto di attività socio-culturali		Istruttore di attività socio-culturali**
	Esperto in attività tecniche e progettuali e/o ambientali		Istruttore tecnico
B	Addetto ai servizi tecnici e/o conduttore macchine complesse o operaio professionale	DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collaboratore tecnico manutentivo
	Addetto ai servizi sociali, educativi e assistenziali o operatore socio assistenziale		Conduttore di macchine operatrici complesse
	Addetto ai servizi generali		Operatore socio assistenziale
			Operatore socio sanitario
	Assistente amministrativo		Collaboratore servizi di supporto e/o sorveglianza <i>oppure</i> Collaboratore servizi generali e/o ausiliari**
			Collaboratore amministrativo
A	Operatore esecutivo	DEGLI OPERATORI	Operatore
			<i>oppure</i>
			Operatore esecutivo
			Operatore tecnico manutentore
			Operatore servizi ausiliari (<i>eventuale</i> di supporto e/o di sorveglianza)

Il dipendente è tenuto a svolgere le mansioni proprie del profilo professionale attribuito e come in via esemplificativa specificate nell'allegato A al CCNL 16 novembre 2022, indicate per ciascuna Area nella tabella contenuta nel testo del Quaderno Operativo.

* Profili ad esaurimento che alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, sia inquadrato nell'Area degli Istruttori per effetto della trasposizione di cui alla Tabella B dalla ex categoria C:

- Personale educativo e scolastico che alla data di entrata in vigore del presente sistema di classificazione, sia inquadrato nell'Area degli Istruttori per effetto della trasposizione di cui alla Tabella B dalla ex categoria C.

- Personale infermieristico e della riabilitazione, tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro (secondo le definizioni dei Decreti del Ministero della Sanità) educatori professionali socio pedagogici ed educatori professionali socio sanitari.

Ai suddetti profili ad esaurimento si applica quanto previsto dall'art. 13, c. 5, CCNL 2019-2021.

** Profili non espressamente elencati nell'esemplificazione nelle Declaratorie di cui all'Allegato A al CCNL 2019-2021.

FAC SIMILE DI CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO
(24 del CCNL 16 novembre 2022)

PREMESSO che questo Ente, con determinazione n. _____ del _____ ha proceduto all'assunzione del/della _____ con decorrenza _____
(eventuale per contratti a tempo determinato) fino al termine finale del _____ ;

RICHIAMATI

- il D. Lgs. n. 165/2001;
- il D. Lgs. n. 267/2000;
- lo Statuto Comunale;
- i CC.NN.LL. vigenti per il personale dipendente del Comparto Regioni-Autonomie Locali e in particolare l'art. 24 del CCNL 16 novembre 2022;
- il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento, l'organizzazione ed il funzionamento degli uffici e dei servizi;

fra le seguenti parti:

- _____ in qualità e nella veste di Dirigente/Responsabile del Settore funzionale _____ ai sensi degli artt. 107, c. 3, lett. c) ed e), e 109, c. 2, Tuel, il quale agisce ed interviene al presente atto esclusivamente in nome e per conto del Comune di _____ ;
- il/la _____ nato/a a _____ il _____, di seguito indicato con "il dipendente" *(ulteriori dati oscurati per tutela della protezione dei dati personali dell'interessato)*;

ritenuto che sussiste l'esigenza di formalizzare e precisare i termini del rapporto contrattuale di lavoro tra questo Ente e il/la _____ ;

SI CONVIENE E STIPULA il presente contratto di lavoro:

Art. 1

Tipologia e durata del rapporto di lavoro

1. Il/La _____ è assunto/a a _____ (*tempo pieno o tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato*), presso il Comune di _____, con decorrenza dal _____, (*eventuale per i soli contratti a tempo determinato*) fino al termine finale del _____.
eventuale Si dà atto che il/la dipendente è in servizio alla data del 1° aprile 2023; il presente contratto sostituisce pertanto quello precedentemente stipulato senza soluzione di continuità.

(*eventuale per i soli contratti a tempo determinato per esigenze straordinarie o temporanee*)

1-bis. Il contratto è stipulato per esigenze straordinarie *oppure* temporanee dell'Ente per la sostituzione del dipendente _____
(*indicare il nominativo del dipendente sostituito e la causa della sostituzione ai sensi del combinato disposto dall'art. 60, comma 6, lett.a) o lett.b), e comma 8, CCNL 16 novembre 2022*).

2. Il rapporto di lavoro è regolato, oltre che dal presente contratto, dai contratti collettivi di parte giuridica ed economica vigenti nel tempo i quali integrano di pieno diritto la disciplina del presente contratto, anche in relazione a cause di risoluzione e termini di preavviso, salvo che non siano previste dalla legge o dai successivi contratti espresse integrazioni al contratto individuale. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto, di cui agli atti nelle premesse;

Art. 2

Inquadramento del dipendente

1. Il/La dipendente è contrattualmente inquadrato/a nell'Area _____ di cui all'art. 12 del CCNL 16 novembre 2022, con profilo professionale _____.

2. Il/La dipendente è tenuto/a a svolgere le mansioni proprie del profilo professionale attribuito e come in via esemplificativa specificate nell'allegato A al CCNL 16 novembre 2022, *eventuale* nonché definite sulla base del vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e servizi, fatto salvo quanto previsto dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001 in materia di attribuzione di mansioni equivalenti o superiori rispetto a quelle proprie della qualifica funzionale ricoperta.

Il dipendente è tenuto a svolgere comunque le mansioni equivalenti nell'ambito dell'Area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali, senza che occorra apportare modifiche al presente contratto.

3. Le eventuali variazioni al profilo professionale all'interno della Area di appartenenza e le eventuali modificazioni alle mansioni di lavoro saranno adottate ai sensi della normativa e dei regolamenti vigenti al tempo delle suddette variazioni e modificazioni.

Art. 3

Trattamento economico

1. Lo stipendio tabellare applicabile ai sensi dell'Allegato G al CCNL 16 novembre 2022, corrispondente alla Area di inquadramento del dipendente è di euro _____.

2. La retribuzione è corrisposta al dipendente applicando le disposizioni contrattuali e legislative vigenti.

3. La retribuzione imponibile ai fini contributivi e fiscali è determinata in base alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 4

Periodo di prova

1. Il/La dipendente assunto/a in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova _____ (da completare in base alla disciplina recata dall'art. 25, CCNL 16 novembre 2022).

oppure

1. Il/La dipendente assunto/a in servizio a tempo determinato è soggetto ad un periodo di prova _____ (da completare in base alla disciplina recata dall'art. 61, c.2, CCNL 16 novembre 2022).

Art. 5

Articolazione orario di lavoro

(eventuale per i soli contratti a tempo parziale)

1. L'orario di lavoro del dipendente è a tempo parziale, per una percentuale pari al _____ % dell'orario a tempo pieno.

2. L'articolazione dell'orario a tempo parziale è la seguente: *(articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 54 del CCNL del 21.05.2018)*

attività lavorativa a tempo ridotto, per n. _____ ore, espletata tutti i giorni lavorativi (part-time orizzontale)

oppure

attività lavorativa a tempo ridotto svolta nei seguenti giorni o settimane o periodi dell'anno _____ (part-time verticale)

oppure

attività lavorativa a tempo ridotto, per n. _____ ore svolta nei seguenti giorni o settimane o periodi dell'anno _____ (part-time misto).

Art. 6

Sede di lavoro

1. La sede del lavoro è _____. Nell'ambito delle esigenze organizzative è possibile l'assegnazione ad altra struttura operativa senza che siano apportate modifiche al presente contratto.

2. Il/La dipendente si rende disponibile a svolgere servizio anche presso altre sedi comunali, a seguito di convenzioni o di altre forme di accordo per l'utilizzo in forma congiunta del personale o nell'ambito dell'esercizio associato di funzioni e servizi, senza che occorra apportare modifiche al presente contratto.

Art.7

Diritti e doveri del dipendente

1. Il/La dipendente è soggetto/a ai doveri e ai diritti stabiliti dalle norme di legge, dai contratti collettivi di lavoro del comparto Funzioni locali, dai regolamenti dell'ente. In particolare, il dipendente è soggetto ai codici di comportamento vigenti.

2. Il/La dipendente dichiara sotto la propria responsabilità di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D .Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, né che sussistono cause di inconferibilità e di incompatibilità di cui al D. Lgs. n. 39/2013, od in altre cause di incompatibilità all'impiego presso l'Ente. Nel caso di violazione alle disposizioni sull'incompatibilità saranno applicate le sanzioni disciplinari ed ogni altra conseguenza prevista dalla legge.

3. Il/La dipendente sottoscrivendo il presente contratto, si impegna:

- ad attenersi alle norme e disposizioni di organizzazione stabilite dall'ente;
- a svolgere le proprie prestazioni di lavoro con professionalità e diligenza osservando modalità, tempi e prescrizioni assegnati dai competenti Dirigenti e dai Responsabili degli uffici e dei servizi;
- al rispetto delle norme antinfortunistiche ed all'uso di strumenti e protezioni a ciò destinati dall'amministrazione;
- a trattare i dati personali necessari per l'espletamento delle mansioni assegnate, in qualità di incaricato al trattamento, secondo le istruzioni e direttive allo stesso impartite;
- ad utilizzare gli strumenti di lavoro e le attrezzature forniti dall'amministrazione comunale con la necessaria diligenza.

Il presente contratto è esente dall'imposta di bollo, ai sensi del n. 25 della tabella allegata al D.P.R. n. 642/1972, e dall'imposta di registrazione, ai sensi dell'art. 10 della tabella allegata al D.P.R. n. 131/1986.

Luogo e data _____

Firma _____
(il Dirigente/Responsabile)

Firma _____
(il/la Dipendente)

Il/La dipendente dichiara di aver preso visione e conoscenza dell'informativa allegata al presente contratto individuale (*oppure*) presente sul sito web istituzionale dell'Ente, circa le modalità di trattamento dei suoi dati personali da parte dell'Ente.

Firma _____
(il/la Dipendente)

Il/la dipendente dichiara di aver preso visione e conoscenza dell'informativa allegata al presente contratto individuale, circa le modalità di adesione al Fondo Perseo Sirio ex art.

4, comma 1, dell'Accordo sulla regolamentazione inerente alle modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo nazionale pensione complementare Perseo-Sirio, anche mediante forme di silenzio assenso, ed alla relativa disciplina di recesso del lavoratore del 16.09.2021.

(eventuale) In particolare, il citato Accordo stabilisce quanto segue

- all'art. 4, c. 1: «All'atto della firma del contratto individuale di "assunzione", l'amministrazione fornisce al lavoratore una informativa sulle modalità di adesione al "Fondo" disciplinate dal presente accordo, con specifico ed espresso riferimento all'adesione mediante silenzio-assenso di cui al presente articolo ed al relativo termine, decorso il quale ha luogo l'iscrizione. Nell'ambito di tale informativa, sono altresì indicati i link al sito web del "Fondo" ove è possibile consultare le informazioni previste, all'atto dell'adesione, dai regolamenti Covip nonché accedere alla modulistica o alla procedura web di cui al comma 3. Dell'informativa resa è fatta espressa menzione nel contratto individuale di "assunzione". Il "Fondo" collabora con le amministrazioni nella definizione, anche in forma standardizzata per tutte le amministrazioni, della informativa di cui al presente comma e della modulistica di cui al comma 3»;

- all'art. 6, in merito al diritto di recesso del personale iscritto mediante silenzio-assenso:

«1. L'iscritto mediante silenzio-assenso ai sensi dell'art. 4 o dell'art. 5 dispone di un termine di trenta giorni per recedere senza costi di recesso e senza doverne indicare il motivo.

2. Il termine entro il quale può essere esercitato il diritto di recesso decorre dalla data di comunicazione dell'adesione ai sensi dell'art. 4, comma 7.

3. Per esercitare il diritto di recesso, l'aderente invia una comunicazione al "Fondo", mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento o posta elettronica certificata o altri mezzi da questo indicati che garantiscano la certezza della data di ricezione. Per esercitare tale diritto il "Fondo" rende disponibile, attraverso il proprio sito, la modulistica o una procedura web conforme agli standard ed alle regole tecniche nazionali in materia di digitalizzazione.

4. Il "Fondo", entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione relativa al recesso, procede a rimborsare, al lavoratore e/o all'amministrazione, le somme eventualmente da questi versate.

5. Entro il 10 del mese, il "Fondo" comunica alle amministrazioni, nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali, i nominativi dei lavoratori che hanno esercitato il diritto di recesso nel corso del mese precedente e per i quali, conseguentemente, non vanno attivati i flussi finanziari di cui all'art. 4, comma 9, nonché i nominativi dei lavoratori che non hanno esercitato tale diritto nei termini previsti e per i quali, conseguentemente, vanno attivati i predetti flussi finanziari.»

Firma _____

(il/la Dipendente)