

CIRCOLARE R.U. N. 2/2023

A tutti i dipendenti DiSCo

**e p.c. Al Presidente di DiSCo
Dott. Alessio Pontillo**

**Alle RSU di DiSCo
Alle OO.SS.**

Oggetto: Entrata in vigore nuovo ordinamento professionale – CCNL 2019 – 2021.

Premessa.

Come è noto 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. 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.

Tale Ordinamento professionale 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.

Al riguardo, l'Ente DiSCo ha avviato la procedura volta alla modifica 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, tuttavia, immutato 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 reinquadramento automatico.

Per effetto dell'art. 13, c. 2, del CCNL 2019-2021, il personale in servizio al **1° aprile 2023** è *«inquadrate 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 allegata alla presente circolare (All. n. 1). Al riguardo, pertanto, la riclassificazione opererà 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, verrà inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la tabella B di trasposizione automatica di cui al Contratto in argomento.

Si evidenzia che nelle norme transitorie (art. 13, comma 4) è previsto che le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche, definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, siano portate a termine e concluse sulla base della previgente



disciplina: ciò significa che, per i contratti integrativi decentrati già sottoscritti alla data del 1° aprile 2023, si continua ad applicare l'art. 16 del CCNL del 21.05.2018.

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.

Si rammenta che 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, nei limiti previsti dalla Tabella A CCNL 2019-2021.

c) per quanto attiene gli incarichi di Posizione Organizzativa attualmente in essere, si evidenzia che i medesimi saranno automaticamente ricondotti agli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ). *"Tuttavia gli stessi incarichi di posizione organizzativa, in quanto conferiti secondo la previgente disciplina di cui agli artt. 13 e ss. del CCNL 21 maggio 2018, proseguiranno fino alla naturale scadenza, con i valori di retribuzione di posizione in essere e senza alcuna riparametrazione degli stessi".*

4. L'aggiornamento dei profili professionali I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni dell'area (cfr. art. 12, c. 5, CCNL). Tale schema sarà portato all'attenzione delle organizzazioni sindacali nella prossima riunione fissata per il 14 aprile p.v. Nella stessa sede l'Amministrazione presenterà una proposta di regolamento sull'attribuzione delle Elevate Qualificazioni, i criteri per l'attribuzione delle future progressioni verticali nonché orizzontali.



Tanto si comunica per informare correttamente il personale delle novità introdotte dal nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il Dirigente dell'Area Risorse Umane

(Dott. Damiano Colaiacomo)

Il Direttore Generale

(Dott. Paolo Cortesini)