

DELIBERAZIONE N. 04 di Reg. del 20/03/2023

Prot. n.693
Del 24/03/2023

CASA DI RIPOSO "O. LAMPERTICO
36047 MONTEGALDA (Vicenza)
Tel.0444-636049 Fax 0444-737555
Partita IVA : 00625380241

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELL' ENTE

Oggetto: Individuazione nuove famiglie professionali e relativi profili in attuazione del nuovo CCNL del personale del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022.

L'anno **2023 (duemilaventitre)** addì 20 (**venti**) del mese di **Marzo** alle ore 18,00 nella sala destinata per le adunanze, il Presidente, mediante lettera di invito protocollo n. 614 in data 13/03/2023, ha convocato il Consiglio di Amministrazione della Casa di Riposo nelle persone dei Signori:

COGNOME E NOME	CARICA	PRESENZA
VETTORE EMILIANO	Presidente	
MIOTTO FRANCESCA	Consigliere	
PADOVAN ANGELO	Consigliere	
PEGORARO MICHELE	Consigliere	
RIELLO ELISABETTA	Consigliere	

Assiste alla seduta il Segretario Direttore dell'Ente Dott.ssa Maddalena Dalla Pozza.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

PREMESSO che:

- il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 22.7.2022, che contiene le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, richiamando il D.M. 8.5.2018, presenta tre sezioni: la prima che inquadra il tema della gestione per competenze; la seconda è finalizzata a fornire gli strumenti conoscitivi per l'adozione di un modello incentrato sui profili di ruolo all'interno dei singoli enti; la terza fornisce un richiamo alle esperienze nazionali ed internazionali analizzate;
- il d.l. 36/2022 ha modificato l'art. 6-ter del d. Lgs.165/2001, introducendo la definizione di linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;
- il d.l. 80/2022, chiarisce che il Piano triennale dei fabbisogni di personale è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);

RILEVATO che le linee di indirizzo sopra richiamate indicano la necessità di identificare - prima ancora dei nuovi profili professionali - le modalità stesse di analisi e descrizione di tali profili, in modo da intercettare una pluralità di dimensioni che vadano oltre quella delle sole conoscenze teoriche, del titolo di studio e dell'elencazione dei compiti da svolgere, per approdare, invece, all'identificazione di un sistema di "competenze".

Per chiarire il linguaggio utilizzato le linee guida forniscono un breve glossario, rispetto al quale vengono indicati solo i titoli:

- Area/categoria di inquadramento;
- Famiglia professionale;
- Profilo professionale;
- Profilo di ruolo;
- Profilo di competenza;
- Compito;
- Mansione;
- Posizione;
- Ruolo;
- Struttura;
- Competenze.

Nel nuovo CCNL è stata introdotta la nozione di famiglie professionali definite come ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comuni. L'individuazione delle famiglie professionali è rilevante ai fini dell'inquadramento giuridico del personale e dell'esigibilità delle mansioni di cui all'art. 52 del d. Lgs. 165/2001.

Nel contratto individuale di lavoro occorre infatti indicare, oltre all'area di appartenenza, anche la specifica famiglia professionale attribuita.

Vi è inoltre un ulteriore possibile livello di declinazione delle famiglie professionali che attiene ai più specifici "profili di ruolo". Questo livello di maggior dettaglio permette, ove necessario, di specificare meglio i fabbisogni per consentire procedure di reclutamento più mirate;

Il modello proposto nelle linee di indirizzo si basa sulla distinzione tra "processi caratterizzanti", che riguardano la mission istituzionale e "processi di supporto", che sono serventi rispetto ai primi e sono trasversali al funzionamento dell'organizzazione;

CONSIDERATO che, allo stato attuale, l'ARAN non ha ancora fornito orientamenti applicativi sull'argomento riguardante le famiglie professionali e l'individuazione dei profili professionali, probabilmente perché la sottoscrizione del nuovo CCNL è recente (16.11.2022), ma ha già fornito alcuni pareri significativi sui medesimi argomenti con riguardo al CCNL delle Funzioni Centrali (cfc), sottoscritto il 9.5.2022, che quindi possono costituire un riferimento anche per il comparto Funzioni Locali, e che si riportano di seguito:

- ***cfc105 - Cosa sono le famiglie professionali?***

Le famiglie professionali sono intese come elementi del sistema ordinamentale che classificano le figure professionali necessarie per il funzionamento di un'amministrazione attraverso la individuazione delle competenze professionali (conoscenze, capacità tecnica e/o capacità comportamentali) necessarie per svolgere determinate attività. Così pensato, infatti, l'ordinamento professionale garantisce una maggiore flessibilità organizzativa, agevola la mobilità interna ed esterna, offre strumenti di gestione del personale meglio plasmabili sull'organizzazione del lavoro e/o sulle aspettative dei lavoratori che, non essendo collocati in un profilo professionale specifico, possono aspirare a ricoprire altre posizioni di lavoro nell'ambito della medesima area di inquadramento.

Le famiglie professionali vanno dunque intese come uno degli elementi che, insieme alle Aree, definiscono l'inquadramento giuridico-contrattuale di ciascun dipendente. Non a caso, il CCNL richiede l'indicazione della Famiglia professionale e dell'Area di appartenenza nel contratto individuale di lavoro;

- ***cfc106 - Come vengono individuate le famiglie professionali?***

Per l'individuazione delle famiglie professionali occorre partire dall'analisi delle competenze professionali richieste nei diversi ambiti di attività in cui opera l'amministrazione. Può essere utile, al riguardo, focalizzare l'attenzione sui macro-processi che l'amministrazione è chiamata a gestire. Ad esempio, in ogni amministrazione vi sono alcuni processi caratterizzanti, direttamente collegati alla missione istituzionale ed alcuni macro-processi di supporto (ad esempio, i processi trasversali, quale quello di amministrazione e gestione ecc.). In corrispondenza di ciascuno di questi macro-processi e di una determinata area del sistema di classificazione, è possibile individuare una famiglia professionale e le relative competenze professionali richieste. Ad esempio, si potrebbe individuare la famiglia professionale del Funzionario di amministrazione e gestione in corrispondenza del macro-processo "Amministrazione e gestione" e dell'Area "Funzionari". Tale famiglia professionale dovrebbe poi essere descritta indicando le competenze professionali richieste (conoscenze, capacità tecniche e/o capacità comportamentali). Le conoscenze possono essere indicate anche attraverso un rinvio al titolo di studio richiesto per l'accesso (ad esempio, laurea in discipline giuridiche o economiche).

Al di là della metodologia seguita per la loro individuazione, è comunque importante che le "famiglie professionali" siano definite con un perimetro sufficientemente ampio, tale da ricomprendere, al loro interno, una pluralità di "posizioni di lavoro" più specifiche. In questo modo, si favoriscono i percorsi di mobilità e di sviluppo all'interno dell'organizzazione. In relazione alla complessità organizzativa dell'amministrazione o ente, le competenze professionali, definite a livello di "famiglia professionale", potranno poi essere ulteriormente definite e precisate attraverso l'indicazione di più specifiche posizioni di lavoro afferenti a ciascuna famiglia professionale (ad esempio, la posizione di "Funzionario di amministrazione e gestione - specialista paghe e contributi" nell'ambito della Famiglia professionale di "Funzionario di amministrazione e gestione"). È bene precisare che la definizione di tali posizioni di lavoro non è indispensabile ai fini dell'assolvimento della previsione contrattuale circa l'individuazione delle famiglie professionali, in quanto non si tratta di un livello di dettaglio previsto dal contratto collettivo, né ne è richiesta l'indicazione nei contratti individuali, poiché la scelta di darvi seguito risponde unicamente ad un'esigenza organizzativa. Le amministrazioni che riterranno di individuarle lo faranno, quindi, nell'esercizio dei propri poteri datoriali di organizzazione. La individuazione delle

posizioni di lavoro potrebbe comunque risultare utile in ottica organizzativo-gestionale: ad esempio, per definire con maggiore precisione i contenuti di un bando di mobilità o di concorso oppure per un'analisi più puntuale dei fabbisogni di personale o dei fabbisogni formativi. La definizione in termini ampi delle "famiglie professionali" aiuta anche ad avere un quadro di riferimento maggiormente stabile nel tempo. Infatti, a fronte di una maggiore stabilità delle "famiglie professionali", vi può essere invece un maggiore dinamismo delle "posizioni di lavoro", che possono modificarsi senza necessità di rimettere in discussione il superiore livello costituito dalle "famiglie professionali";

- ***cfc107 - Cosa deve contenere il contratto integrativo che definisce le famiglie professionali?***

La contrattazione integrativa ha la funzione di "integrare" il CCNL nelle materie e nei limiti dallo stesso CCNL individuati. Ne consegue, come regola generale, che non andrebbero ripetuti gli elementi già definiti in sede di contrattazione nazionale.

Tanto premesso, il CCNL ha previsto, all'articolo 7, comma 6, lett. z) che sono oggetto di contrattazione integrativa "l'individuazione delle famiglie professionali e delle relative competenze professionali".

Non vanno, pertanto, indicate mansioni e attività da svolgere, ma le famiglie professionali (ad esempio, "Funzionario di amministrazione e gestione") e le competenze professionali richieste per operare nell'ambito di ciascuna famiglia professionale.

Il contratto collettivo integrativo dovrebbe anche contenere una tabella di confluenza tra vecchi profili e nuove famiglie professionali, avendo presente che tale trasposizione deve avvenire a parità di area di inquadramento, sulla base di quanto previsto nella Tabella 2 allegata al CCNL 9 maggio 2022;

Il parere, riguardando il comparto "Funzioni centrali" ha tenuto conto che quel CCNL demanda alla contrattazione collettiva integrativa la definizione delle famiglie professionali, mentre per il comparto "Funzioni Locali" la sola individuazione dei profili professionali è soggetta a confronto (art. 5, comma 3, lett. c).

Quindi, si ritiene comunque utile considerare le modalità suggerite dal parere in questione;

- ***cfc108 - Entro quando occorre definire le famiglie professionali?***

La definizione delle famiglie professionali è uno degli adempimenti necessari per il corretto avvio del nuovo ordinamento. Al fine di consentire l'effettuazione di tali adempimenti, le parti hanno rinviato l'entrata in vigore dell'ordinamento stesso di oltre 5 mesi dalla sottoscrizione del contratto. Pertanto, l'ordinamento professionale entrerà in vigore il **1° aprile 2023**;

VISTA la tabella sottostante predisposta dal Segretario/Direttore dell'Ente nella quale con riferimento alla mission dell'Ente sono state individuate le famiglie professionali suddivise per processi caratterizzanti e di supporto, nonché le figure ad esse afferenti che confluiscono nel sistema di classificazione indicato all'art. 12 del vigente CCNL, 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.

Art. 2 Statuto – Scopi
Accoglienza e assistenza persone anziane non autosufficienti e autosufficienti

PROCESSI CARATTERIZZANTI	PROCESSI DI SUPPORTO
Erogazione assistenza socio sanitaria agli ospiti	Segreteria
	Personale
	Ragioneria ed economato
	Manutenzioni
	Cucina
	Pulizie
AREA DEI PROCESSI CARATTERIZZANTI	AREA DEI PROCESSI DI SUPPORTO E DI ASSISTENZA INDIRETTA ALLA PERSONA
AREA FUNZIONARI ED EQ	AREA FUNZIONARI ED EQ
<i>FAMIGLIA PROFESSIONALE</i>	
Funzionari ed EQ servizi alla persona e coordinamento	
<u>Profilo professionale</u>	
Coordinatore di struttura	
<i>FAMIGLIE PROFESSIONALI</i>	
Funzionari ed EQ servizi sanitari	
<u>Profilo Professionale</u>	
Infermiere Professionale	
<u>Profilo Professionale</u>	
Fisioterapista	
Funzionari ed EQ servizi alla persona	
<u>Profilo Professionale</u>	
Psicologo	
<u>Profilo Professionale</u>	
Educatore Professionale	
<u>Profilo Professionale</u>	
Assistente Sociale	

AREA ISTRUTTORI	AREA ISTRUTTORI
	<i>FAMIGLIA PROFESSIONALE</i>
	Servizi Amministrativi
	<u>Profilo professionale</u>
	Istruttore amministrativo
	Istruttore contabile

AREA OPERATORI ESPERTI	AREA OPERATORI ESPERTI
<i>FAMIGLIA PROFESSIONALE</i>	
Operatori esperti Servizi alla persona	
<u>Profilo professionale</u>	
Operatore Socio Sanitario	
<u>Profilo professionale</u>	

Operatore Socio Assistenziale	
	<i>FAMIGLIA PROFESSIONALE</i>
	Operatori esperti Servizio Cucina
	<u><i>Profilo professionale</i></u>
	Capo Cuoco
	<u><i>Profilo professionale</i></u>
	Cuoco
	<i>FAMIGLIA PROFESSIONALE</i>
	Servizi operativi tecnici
	<u><i>Profilo professionale</i></u>
	Manutentore

AREA OPERATORI	AREA OPERATORI
	<i>FAMIGLIA PROFESSIONALE</i>
	Servizi alla persona
	<u><i>Profilo professionale</i></u>
	Operatore dei servizi indiretti-Pulizie
	<u><i>Profilo professionale</i></u>
	Operatore del servizio cucina

CONSIDERATO che a partire dal 1° aprile 2023 il personale in servizio verrà 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);

VISTI:

- gli articoli 16 e seguenti, in materia di incarichi di elevata qualificazione;
- l'allegato A al CCNL 16.11.2022, che contiene le nuove declaratorie (contenuti professionali e requisiti di accesso) delle quattro aree;
- 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;

VISTA la comunicazione inviata alle OO.SS in data 08/03/2023 Prot. nr 580 avente per oggetto "**INDIVIDUAZIONE DELLE FAMIGLIE PROFESSIONALI E DEI RELATIVI PROFILI PROFESSIONALI. INFORMAZIONE**" con la quale sono state trasmesse le nuove aree di inquadramento del personale dipendente e i profili professionali ad esse collegate:

AREA FUNZIONARI ED EQ

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;

Appartengono, altresì, a quest'area i lavoratori che svolgono attività, nell'ambito educativo e dell'assistenza della cura diretta all'utenza.

Requisiti di base per l'accesso: laurea (triennale o magistrale), eventualmente accompagnata da iscrizione ad albi professionali

- Funzionari ed EQ servizi alla persona e coordinamento:
 - Coordinatore;
 - Infermiere;
 - Educatore Professionale;
 - Assistente Sociale
 - Psicologo;
 - Fisioterapista;

AREA 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.

Requisiti di base per l'accesso: scuola secondaria di secondo grado.

- Servizi amministrativi:
 - Istruttore amministrativo;
 - Istruttore contabile.

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.

Specifiche professionali:

- conoscenze per lo svolgimento di attività di tipo operativo, tecnico-manutentivo o attività di natura amministrativa di supporto;
- capacità di gestione di relazioni organizzative interne di tipo semplice;
- responsabilità di portare a termine compiti, di risolvere problemi di routine e di completare attività di lavoro adeguando i propri comportamenti alle circostanze che si presentano.

Requisiti di base per l'accesso: assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione professionale.

- Servizi operativi tecnici:
 - Manutentore;
 - Capo Cuoco;
 - Cuoco.

- Operatori servizi alla persona e coordinamento:
 - Operatore socio-sanitario.

AREA OPERATORI

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono servizi indiretti nelle attività di supporto ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamenti fungibili.

- Operatore dei servizi generali

RILEVATO che la materia (definizione dei profili professionali) forma oggetto di confronto che non è stato richiesto dalle Rappresentanze Sindacali;

VISTA l'attuale dotazione organica dell'Ente e ritenuto di aggiornare la stessa indicando il nuovo sistema di classificazione del personale così come più sotto riportato:

DOTAZIONE ORGANICA

(postì a tempo pieno)

Categoria	Profilo professionale	Dotazione organica attuale		
		n. posti	coperti	vacanti
Dirigenziale	Dirigente *	1		1
		1		1
AREA FUNZIONARI ED EQ	Assistente Sociale	1		1
	Fisioterapista	1	1	
	Totale AREA FUNZIONARI ED EQ	2	1	1
AREA ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	2	1	1
	Istruttore amministrativo contabile	1	1	
	Totale AREA ISTRUTTORI	3	2	1
AREA OPERATORI ESPERTI	Capo cuoco	1		1
	Operatore socio sanitario	10	9	1
	Cuoco	2	1	1
	Manutentore	1	1	
	Totale AREA OPERATORI ESPERTI	14	11	3
AREA OPERATORI	Operatore servizi generali	1	1	
	Totale AREA OPERATORI	1	1	
Totale		21	15	6

* Posto condiviso con altro Ente

DOTAZIONE ORGANICA

(postì a tempo parziale)

Categoria	Profilo professionale	Dotazione organica attuale		
		n. posti	coperti	vacanti
AREA OPERATORI ESPERTI	Operatore socio sanitario (a)	3	3	
		3	3	
Totale		3	3	

(b) n. 1 a 18h + n 2 a 24 h;

Totale generale	24	18	6
------------------------	-----------	-----------	----------

VISTO il parere favorevole del Segretario/Direttore nel quale si attesta che il presente provvedimento è conforme a quanto richiesto dalle normative attualmente in vigore;

CON voti favorevoli unanimi legalmente espressi;

DELIBERA

1. di adottare le famiglie professionali e i relativi profili professionali afferenti alle stesse, come risultanti dall'elenco riportato nella premessa della presente deliberazione, formandone parte integrante e sostanziale in attuazione dell'art. 12 del CCNL 16.11.2022;
2. di approvare altresì il catalogo dei profili professionali sopra indicati che allegato alla presente ne forma parte integrante sostanziale;
3. 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 A	Area degli operatori
Dipendenti di categoria B	Area degli operatori esperti
Dipendenti di categoria C	Area degli istruttori
Dipendenti di categoria D	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione

4. di dare atto che tale riclassificazione opera automaticamente ai sensi del predetto art. 13 comma 2 , non essendo quindi necessaria la stipula di nuovi contratti di lavoro per i dipendenti in servizio;
5. di aggiornare con il nuovo inquadramento l'attuale dotazione organica.
6. Di dare al presente provvedimento l'immediata esecutività ai sensi di legge.

Dal che si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma viene approvato e sottoscritto.

Letto approvato e sottoscritto,

IL PRESIDENTE
f.to Dott. Vettore Emiliano

CONSIGLIERI:

IL SEGRETARIO
f.to Dott.ssa Maddalena Dalla Pozza

f.to Dott. ssa Miotto Francesca

f.to Sig. Padovan Angelo

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Certifico io, sottoscritto Segretario della Casa di Riposo "Orazio Lampertico", che copia della presente deliberazione verrà pubblicata nell'Albo On-line dell'Ente il 24/03/2023 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Montegalda li 24/03/2023

IL SEGRETARIO
f.to Dott.ssa Maddalena Dalla Pozza