

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 22 dicembre 2020, n. 2090

APPROVAZIONE LINEE GUIDA PER LA INDIVIDUAZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI.

L'Assessore al Personale e Organizzazione, sulla base delle risultanze dell'istruttoria espletata dal responsabile della Posizione Organizzativa "Coordinamento Amministrazione del personale", confermata dal dirigente del Servizio "Amministrazione del Personale" nonché dal dirigente della Sezione "Personale ed Organizzazione", riferisce quanto segue.

VISTI:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii., recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*";
- la legge delega 7 agosto 2015, n. 124, recante "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";
- il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del Comparto Regioni e Autonomie Locali del 31 marzo 1999;
- il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del Comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018;
- la direttiva del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione 24 aprile 2018, n. 3, avente ad oggetto "*Linee guida sulle procedure concorsuali*", adottata in attuazione dell'articolo 35, comma 5.2, del citato decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica 8 maggio 2018, recante "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*", emanato in attuazione di quanto previsto dall'articolo 6-ter del sopra richiamato decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- il Decreto del Presidente della Giunta Regionale 31 luglio 2015, n. 443, recante "*Adozione del modello organizzativo denominato 'Modello Ambidestro per l'Innovazione della macchina Amministrativa regionale - MAIA'. Approvazione Atto di Alta Organizzazione*" e ss.mm.ii.

DATO ATTO CHE:

- la legge 7 agosto 2015, n. 124 ("*Legge Madia di riforma della PA*"), e nello specifico l'articolo 17 – "*Riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" – prevede, tra i diversi principi di delega, un più efficace governo delle risorse umane, nella duplice accezione "quantitativa" e "qualitativa", basato sui concetti di "fabbisogno di personale" e di "rilevazione delle competenze dei lavoratori pubblici". In particolare, l'art. 17, comma 1, lettera i) della citata legge delega enuncia la "*rilevazione delle competenze dei lavoratori pubblici*" tra i principi e criteri direttivi per il riordino della disciplina in materia di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni;
- il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 ha, tra l'altro, modificato in più parti il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, prevedendo l'adozione da parte delle amministrazioni di un "piano triennale dei fabbisogni di personale", che deve indicare fabbisogni, priorità, dinamiche evolutive dell'organizzazione e, conseguentemente, unità di personale e *relative professioni, competenze ed abilità dei lavoratori*, di cui si programma il reclutamento con i diversi strumenti previsti dall'ordinamento in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;
- l'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, introdotto dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, ha previsto che, con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche - sempre nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica - nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, "*anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali*";

- in attuazione del sopra citato articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, è stato emanato il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica 8 maggio 2018, il quale, al paragrafo 5, indica il percorso per una corretta individuazione dei profili professionali necessari per definire il Piano triennale dei fabbisogni di personale e stabilisce i criteri sulla base dei quali le amministrazioni procedono alla definizione delle figure professionali;
- la Direttiva del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione 24 aprile 2018, n. 3, la cui finalità dichiarata è quella di favorire pratiche e metodologie finalizzate a raggiungere l'obiettivo di reclutare i candidati migliori in relazione alle esigenze della pubblica amministrazione, prevede che la scelta del modello concorsuale da parte delle pubbliche amministrazioni "[debba] tenere conto del livello e dell'ambito di competenza richiesto per le professionalità da reclutare" e che le relative procedure sono dirette a valutare non solo le conoscenze, ma anche le capacità e le competenze dei candidati;
- l'articolo 12 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 ha confermato il sistema di classificazione del personale previsto dall'articolo 3 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 31 marzo 1999, caratterizzato dalla articolazione in quattro categorie, denominate rispettivamente A, B, C e D, stabilendo un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria, salvo che nell'ambito della categoria B, dove sono previsti profili professionali per i quali l'accesso dall'esterno avviene nella posizione economica B3;
- l'articolo 11 del sopra citato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto Funzioni Locali evidenzia la opportunità di avviare un processo di innovazione del sistema di classificazione del personale che porti alla "*individuazione delle soluzioni più idonee a garantire l'ottimale bilanciamento delle esigenze organizzative e funzionali degli Enti con quelle di riconoscimento e valorizzazione delle professionalità dei dipendenti*";
- in particolare, l'articolo 18-bis del sopra richiamato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto Funzioni Locali prevede, nell'ambito dei processi di innovazione del lavoro pubblico, la istituzione di nuovi e specifici profili professionali per le attività di comunicazione e informazione da collocare nella categoria D del vigente sistema di classificazione del personale e, a tal fine, definisce, in relazione a ciascuno dei predetti settori, i contenuti professionali di base, in relazione ai quali le amministrazioni procedono, tenuto conto dei rispettivi fabbisogni, alla individuazione dei suddetti profili professionali. In particolare, il comma 3 della suddetta disposizione contrattuale prevede che, nella individuazione dei profili professionali del settore Comunicazione e del settore Informazione, le amministrazioni definiscano la tipologia della prestazione lavorativa, le specifiche competenze richieste e i requisiti culturali e professionali necessari.

RILEVATO CHE:

- il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica 8 maggio 2018, al paragrafo 5, stabilisce che ciascuna amministrazione, in sede di disciplina dell'ordinamento professionale, tenga conto, tra gli altri:
 - della efficacia ed appropriatezza dei profili professionali con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni e alla struttura dell'amministrazione, "*nell'ottica di bilanciare l'esigenza di convergenza con quella di valorizzare le proprie specificità*";
 - delle declaratorie di categoria, "*in relazione ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie, ed alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze professionali*";
 - dei contenuti dei profili professionali in relazione ai nuovi modelli organizzativi;
 - della possibilità di rappresentare e definire in modo innovativo i contenuti professionali, di individuare nuove figure, anche a carattere polivalente, "*nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo e di incentivare comportamenti innovativi*";

- sempre il citato paragrafo 5 del suddetto decreto prevede che la individuazione dei profili professionali debba essere effettuata in coerenza con le funzioni che essi sono chiamati a svolgere. In particolare, la definizione dei profili avviene attraverso la *job description*, che tiene conto del grado di responsabilità connesso a ciascuna posizione e, quindi, delle attività da svolgere, delle relazioni richieste e degli strumenti da utilizzare. Inoltre, in relazione a ciascuna figura professionale, è necessario che siano definite le *competenze* richieste, declinate con riferimento alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali;
- la corretta individuazione dei profili professionali, come innanzi dettagliata, consente di avere migliori strumenti, nella fase del reclutamento per selezionare le risorse corrispondenti alle effettive esigenze dell'amministrazione, in coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi.

Per quanto innanzi riportato, si ritiene sussistano i presupposti di fatto e di diritto per:

- procedere alla adozione delle linee guida per la individuazione e definizione dei profili professionali, come di seguito riportate:
 - in via preliminare, previa ricognizione delle funzioni assegnate alle strutture regionali e delle correlate attività presidiate, individuazione delle *aree professionali*, intese come aggregazione di profili professionali accomunati dalle finalità organizzative e dai contenuti della attività in cui si sostanziano i processi;
 - individuazione, all'interno di ciascuna area professionale, di uno o più *profili professionali*, in rapporto alle categorie di cui all'Allegato A al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 31 marzo 1999 (A, B, C, D);
 - definizione di ciascun profilo professionale, in termini di contenuti del lavoro, meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare precisando, in relazione ai processi e procedimenti presidiati, *finalità e principali aree di responsabilità, attività da svolgere e competenze* richieste, distinte in *conoscenze tecniche e competenze organizzative*, comprensive queste ultime, di *capacità e caratteristiche comportamentali*, graduate sulla base dei livelli attesi;
 - individuazione, laddove necessario, di distinti *ambiti di ruolo* dei profili professionali, che tengano conto delle peculiarità e specificità delle materie di competenza regionale presidiate;
 - individuazione delle *competenze tecniche ed organizzative* per ogni figura professionale che tengano conto delle specifiche conoscenze tecniche richieste e delle competenze organizzative e gestionali distinte;
- dare mandato alla Sezione Personale e Organizzazione di provvedere alla individuazione e definizione dei profili professionali in attuazione delle linee guida innanzi riportate;
- stabilire che, in applicazione dell'articolo 5, comma 3, lettera c), del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018, l'adozione dei profili professionali sarà preceduta dalla forma partecipativa del confronto con le organizzazioni sindacali;
- disporre che, all'esito della adozione dei profili professionali, si procederà alla relativa attribuzione al personale di comparto della Regione Puglia;
- prevedere che i profili professionali individuati potranno essere oggetto di modifiche ed integrazioni, in ragione dei mutamenti che potranno intervenire con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni ed alla struttura dell'Amministrazione regionale.

Garanzie di riservatezza

La pubblicazione sul BURP, nonché la pubblicazione all'Albo o sul sito istituzionale, salve le garanzie previste dalla legge n. 241/1990 in tema di accesso ai documenti amministrativi, avviene nel rispetto della tutela della

riservatezza dei cittadini secondo quanto disposto dal Regolamento UE n. 679/2016 in materia di protezione dei dati personali, nonché dal decreto legislativo n. 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni ed ai sensi del vigente Regolamento regionale n. 5/2006 per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari, in quanto applicabile. Ai fini della pubblicità legale, il presente provvedimento è stato redatto in modo da evitare la diffusione di dati personali identificativi non necessari ovvero il riferimento alle particolari categorie di dati previste dagli articoli 9 e 10 del succitato Regolamento UE.

COPERTURA FINANZIARIA AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 118/2011 E SS.MM.II.

La presente deliberazione non comporta implicazioni, dirette e/o indirette, di natura economico-finanziaria e/o patrimoniale e dalla stessa non deriva alcun onere a carico del bilancio regionale.

L'Assessore relatore Giovanni Francesco Stea, sulla base delle risultanze istruttorie come innanzi illustrate, ai sensi dell'articolo 4 della legge regionale 4 febbraio 1997, n. 7, propone alla Giunta Regionale:

1. Di procedere alla adozione delle linee guida per la individuazione e definizione dei profili professionali, come di seguito riportate:
 - in via preliminare, previa ricognizione delle funzioni assegnate alle strutture regionali e delle correlate attività presidiate, individuazione delle *aree professionali*, intese come aggregazione di profili professionali accomunati dalle finalità organizzative e dai contenuti della attività in cui si sostanziano i processi;
 - individuazione, all'interno di ciascuna area professionale, di uno o più *profili professionali*, in rapporto alle categorie di cui all'Allegato A al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 31 marzo 1999 (A, B, C, D);
 - definizione di ciascun profilo professionale, in termini di contenuti del lavoro, meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare precisando, in relazione ai processi e procedimenti presidiati, *finalità e principali aree di responsabilità, attività da svolgere e competenze* richieste, distinte in *conoscenze tecniche e competenze organizzative*, comprensive queste ultime, di *capacità e caratteristiche comportamentali*, graduate sulla base dei livelli attesi.
 - individuazione, laddove necessario, di distinti *ambiti di ruolo* dei profili professionali, che tengano conto delle peculiarità e specificità delle materie di competenza regionale presidiate.
 - individuazione delle *competenze tecniche ed organizzative* per ogni figura professionale che tengano conto delle specifiche conoscenze tecniche richieste e delle competenze organizzative e gestionali distintive.
2. Di dare mandato alla Sezione Personale e Organizzazione di provvedere alla individuazione e definizione dei profili professionali in attuazione delle linee guida innanzi riportate.
3. Di stabilire che, in applicazione dell'articolo 5, comma 3, lettera c), del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018, l'adozione dei profili professionali sarà preceduta dalla forma partecipativa del confronto con le organizzazioni sindacali.
4. Di disporre che, all'esito della adozione dei profili professionali, si procederà alla relativa attribuzione al personale di comparto della Regione Puglia.
5. Di prevedere che i profili professionali individuati potranno essere oggetto di modifiche ed integrazioni, in ragione dei mutamenti che potranno intervenire con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni e alla struttura dell'Amministrazione regionale.
6. Di notificare, a cura della Sezione Personale ed Organizzazione, il presente provvedimento alle OO.SS. nonché alla RSU.

7. Di pubblicare il presente provvedimento sul bollettino ufficiale della Regione Puglia in versione integrale e sul sito ufficiale della Regione Puglia www.regione.puglia.it.

I sottoscritti attestano che il procedimento istruttorio loro affidato è stato espletato nel rispetto della vigente normativa regionale, nazionale e europea e che il presente schema di provvedimento predisposto da:

Responsabile P.O. "Coordinamento Amministrazione del personale"

Dott.ssa Elena Pietanza

Dirigente del Servizio Amministrazione del Personale

Dott.ssa Elisabetta Rubino

Dirigente della Sezione Personale e Organizzazione

Dott. Nicola Paladino

Il Direttore del Dipartimento Risorse Finanziarie e Strumentali, Personale e Organizzazione, in applicazione di quanto previsto dal decreto del Presidente della Giunta regionale n. 443/2015 non ravvisa la necessità di esprimere sulla presente proposta di deliberazione alcuna osservazione.

Dott. Angelosante Albanese

L'Assessore al Personale e Organizzazione

Giovanni Francesco Stea

L A G I U N T A

- Udita la relazione e la conseguente proposta dell'Assessore al Personale e Organizzazione;
- Viste le sottoscrizioni apposte in calce alla proposta di deliberazione;
- A voti unanimi espressi nei modi di legge;

D E L I B E R A

per quanto esposto in narrativa che qui si intende integralmente riportato:

1. Di procedere alla adozione delle linee guida per la individuazione e definizione dei profili professionali, come di seguito riportate:
 - in via preliminare, previa ricognizione delle funzioni assegnate alle strutture regionali e delle correlate attività presidiate, individuazione delle *aree professionali*, intese come aggregazione di profili professionali accomunati dalle finalità organizzative e dai contenuti della attività in cui si sostanziano i processi;

- individuazione, all'interno di ciascuna area professionale, di uno o più *profili professionali*, in rapporto alle categorie di cui all'Allegato A al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 31 marzo 1999 (A, B, C, D);
 - definizione di ciascun profilo professionale, in termini di contenuti del lavoro, meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare precisando, in relazione ai processi e procedimenti presidiati, *finalità e principali aree di responsabilità, attività da svolgere e competenze richieste*, distinte in *conoscenze tecniche e competenze organizzative*, comprensive queste ultime, di *capacità e caratteristiche comportamentali*, graduate sulla base dei livelli attesi.
 - Individuazione, laddove necessario, di distinti *ambiti di ruolo* dei profili professionali, che tengano conto delle peculiarità e specificità delle materie di competenza regionale presidiate;
 - individuazione delle *competenze tecniche ed organizzative* per ogni figura professionale che tengano conto delle specifiche conoscenze tecniche richieste e delle competenze organizzative e gestionali distinte.
2. Di dare mandato alla Sezione Personale e Organizzazione di provvedere alla individuazione e definizione dei profili professionali in attuazione delle linee guida innanzi riportate.
 3. Di stabilire che, in applicazione dell'articolo 5, comma 3, lettera c), del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018, l'adozione dei profili professionali sarà preceduta dalla forma partecipativa del confronto con le organizzazioni sindacali.
 4. Di disporre che, all'esito della adozione dei profili professionali, si procederà alla relativa attribuzione al personale di comparto della Regione Puglia.
 5. Di prevedere che i profili professionali individuati potranno essere oggetto di modifiche ed integrazioni, in ragione dei mutamenti che potranno intervenire con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni e alla struttura dell'Amministrazione regionale.
 6. Di notificare, a cura della Sezione Personale ed Organizzazione, il presente provvedimento alle OO.SS. nonché alla RSU.
 7. Di pubblicare il presente provvedimento sul bollettino ufficiale della Regione Puglia in versione integrale e sul sito ufficiale della Regione Puglia www.regione.puglia.it.

Il presente atto sarà trasmesso all'Organismo Indipendente di Valutazione, alle Organizzazioni Sindacali rappresentative del comparto Funzioni Locali e dell'Area della dirigenza ed alla Rappresentanza Sindacale Unitaria a cura della Sezione Personale ed Organizzazione.

Il Segretario generale della Giunta
Giovanni Campobasso

Il Presidente della Giunta
Michele Emiliano