

## In questo numero:

Personale

**1** Il nuovo sistema di classificazione del personale

**Studio giallo s.r.l**  
**società tra professionisti**

via spinelli, 6/F 46047 porto mantovano (mn)  
tel. 0376 392641-398174 fax 0376 396787  
c.f. e p.iva 02025210200  
mail: segreteria@ilpersonalepa.it  
www.ilpersonalepa.it

*Personale*

# Il nuovo sistema di classificazione del personale

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

*Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali*

*Dal mese di aprile trova applicazione il nuovo sistema di classificazione del personale, a distanza di 24 anni dal CCNL 31/03/1999 che aveva introdotto il precedente modello.*

## **Il nuovo sistema di classificazione del personale**

Dal primo aprile 2023 (primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL) trova applicazione il nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal Titolo III del contratto collettivo 2019-2021.

L'art. 11 del predetto contratto evidenzia che si tratta uno strumento di gestione del personale innovativo ed efficace, che consente un percorso agevolato e incentivante di sviluppo professionale. Sicuramente potrà garantire un significativo sviluppo professionale, quantomeno dal punto di vista economico, atteso che anche i dipendenti che hanno già raggiunto il limite massimo di progressione orizzontale potranno aspirare ai nuovi differenziali. Inoltre, si riaprono fino al 2025, le progressioni tra le aree con procedure semplificate anche in deroga al titolo di studio (vietate dal D.Lgs. 150/2009). Sul fatto che si tratti di un sistema innovativo di gestione del personale si dovrà verificare a consuntivo, nell'immediato non si intravedono tutte queste novità.

In ogni caso, da aprile cesseranno le regole di classificazione introdotte con il CCNL 31/03/1999 basate sulle categorie (A, B, C e D) per lasciare il posto alle nuove aree che corrispondono a livelli omogenei conoscenze, abilità e competenze professionali (concetto non dissimile rispetto a quello delle vecchie categorie).

Il personale sarà classificato in quattro aree:

- Area dei funzionari e delle Elevate Qualificazioni (EQ);
- Area degli operatori esperti;
- Area degli istruttori;
- Area degli operatori.

Al personale dell'area dei funzionari potranno essere conferiti incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), regolamentati dal Titolo III, capo II del contratto, che, di fatto, corrispondono alle vecchie posizioni organizzative.

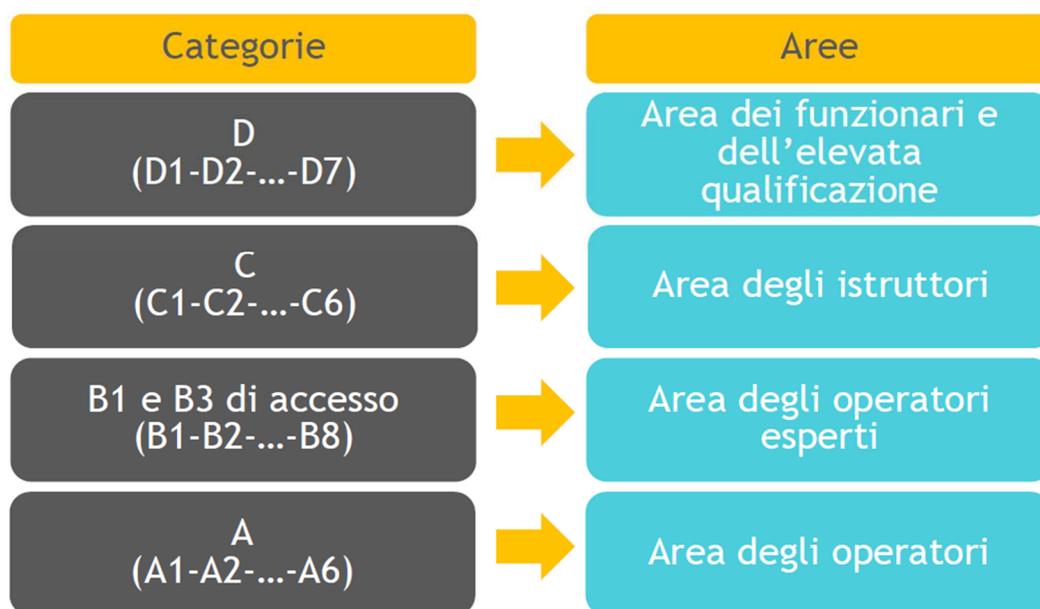
La definizione delle Aree, con i requisiti di accesso, è rimessa alle declaratorie contenute nell'Allegato A del contratto. Il personale dovrà svolgere tutte le mansioni per le quali è stato assunto nonché quelle equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento salvo che siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

All'interno delle Aree, ciascun ente, sulla base del proprio modello organizzativo, definisce i profili professionali, che descrivono il contenuto delle attribuzioni legate all'inquadramento. Questa operazione è oggetto di confronto con le OO.SS. ai sensi dell'art. 5, c. 3, lett. c) dello stesso contratto collettivo.

Il personale in servizio al primo aprile è "inquadrate nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico" sulla base della Tabella B di trasposizione nel sistema di classificazione.

## IL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

(art. 12 - Tabella B)



La tabella trasposizione spiega in modo chiaro il passaggio dalle categorie alle Aree. Nell'area dei funzionari ed EQ sono collocate le vecchie categorie D. Si ricorda che, con il CCNL 21/05/2018, era stata superata la distinzione tra D1 e D3 di accesso. Nell'area degli istruttori confluisce la categoria C mentre in quella degli operatori esperti la categoria B. Nell'area degli operatori la categoria A. La novità più rilevante consiste nel fatto che nell'area degli operatori esperti, ex categoria B, non c'è più la distinzione tra B1 e B3 di accesso.

Da quanto emerge dall'analisi del nuovo sistema di classificazione si può concludere che forse si tratta più di una questione terminologica che di sostanza, fatta salva la novità dell'unica posizione di accesso nell'area degli operatori esperti.

### Il contenuto delle declaratorie

Le novità più rilevanti si trovano all'interno delle nuove declaratorie.

Le aree degli operatori e degli operatori esperti, ex categorie A e B, risultano in sostanziale continuità rispetto al passato. Sopprimendo la distinzione tra B1 e B3 sono classificati nella stessa area sia gli operatori socio assistenziali (OSA) ex B1 giuridici che gli operatori socio sanitari (OSS) ex B3 giuridici.

La maggiore novità si trova nell'area degli istruttori e dei funzionari in quanto il CCNL chiarisce che tutti i profili per i quali è richiesta la laurea (triennale o magistrale) come titolo di accesso sono classificati tra i funzionari e le EQ. Ne consegue che il personale educativo e scolastico nonché quello infermieristico e delle professioni sanitarie in generale dovranno essere assunti come funzionari (non più nella vecchia categoria C). Gli stessi, in servizio al 1° aprile, continuano ad essere classificati tra gli istruttori seppure come profili ad esaurimento. Anche per questi ultimi è prevista la possibilità di accedere alla progressione tra le aree in deroga al titolo di studio (art. 13, comma 5, del contratto). Ne consegue che ai bandi pubblicati da aprile 2023 non potranno più partecipare i candidati che non sono in possesso della laurea.

Si riporta il parallelo tra le vecchie e le nuove declaratorie e gli esempi di profili professionali.

Area degli operatori	Categoria A
Lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive e tecnico manutentive, operante in servizi ausiliari di supporto e/o di sorveglianza.	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.  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.  Appartengono alla categoria, ad esempio, i seguenti profili: custode, bidello.

Area degli operatori esperti	Categoria B
Collaboratore amministrativo Tecnico manutentivo Conduttore di macchine operatrici complesse Operatore socio assistenziale Operatore socio sanitario	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

<p>Collaboratore servizi di supporto e/o sorveglianza.</p>	<p>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>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>
--	--

Area degli istruttori	Categoria C
<p>Agente di polizia locale, geometra, ragioniere, istruttore amministrativo-contabile, istruttore tecnico, istruttore informatico, istruttore del settore informazione per i 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"> <li>- 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.</li> <li>- 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</li> </ul>	<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>pedagogici ed educatori professionali socio sanitari.</p> <p>Ai suddetti profili ad esaurimento si applica quanto previsto dall'art. 13, c. 5, CCNL 2019-2021.</p>	
---	--

Area dei funzionari e delle EQ	Categoria D
<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>	<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 pubblicitaria, 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>

## **Le norme in sede di prima applicazione**

Il passaggio al nuovo ordinamento professionale è regolamentato dall'art. 13 per quanto attiene agli aspetti giuridici e dall'art. 79 per i riflessi economici.

### **Gli aspetti giuridici**

Il nuovo sistema di classificazione si applica dal 1° aprile 2023 sia per il personale in servizio che per i nuovi assunti.

Il personale in servizio viene “automaticamente” reinquadrato dalla vecchia categoria alla nuova Area secondo quanto previsto della tabella B di trasposizione. Questa operazione non presenta particolari difficoltà interpretative.

Gli incarichi di posizione organizzativa in essere continuano fino alla naturale scadenza e sono “automaticamente” ricondotti all'istituto delle Elevate Qualificazioni. Di fatto i due istituti sono in assoluta continuità e non presentano particolari problematiche applicative. La principale novità riguarda l'importo massimo della retribuzione di posizione, aumentato a 18.000,00 euro annui lordi. Questo incremento non crea alcun adeguamento automatico dell'importo della retribuzione di posizione in godimento. Per una revisione si devono adottare gli ordinari strumenti: definizione dei criteri, pesatura delle posizioni, finanziamento del trattamento accessorio e attribuzione del nuovo importo. Alla scadenza dell'incarico, o in caso di nuovi conferimenti, si dovranno richiamare le disposizioni sulle elevate qualificazioni (EQ).

Le procedure per le PEO derivanti da contratti decentrati sottoscritti definitivamente entro il 31 marzo 2023 potranno essere portate a termine. Il caso riguarda sia i decentrati relativi al 2022 che quelli, eventualmente, del 2023. Con l'orientamento CFL185 l'Aran ha chiarito che rientrano nel perimetro della norma transitoria anche i decentrati sottoscritti dopo la data di sottoscrizione del CCNL del 16/11/2022 e prima del 1° aprile 2023.

Il contratto specifica che possono essere portate a termine le procedure concorsuali bandite prima del 1° aprile ed ancora in corso alla data di applicazione del nuovo ordinamento professionale. Il personale collocato nelle graduatorie verrà assunto nel nuovo sistema di classificazione applicando la tabella di trasposizione. L'Aran, con l'orientamento CFL203, amplia la portata della disposizione contrattuale ritenendo che gli stessi criteri possano essere applicati anche alle graduatorie vigenti, seppure risultanti da procedure concorsuali concluse prima del 1° aprile. Per quanto attiene al personale educativo e scolastico si potranno scorrere le graduatorie da C in essere ma il personale non potrà che essere collocato nell'area degli istruttori (e non in quella dei funzionari come previsto dalle nuove declaratorie).

Parallelamente, l'orientamento CFL205 ritiene che si possano scorrere le graduatorie effettuate per la categoria B, posizione di accesso B3, ma ai nuovi assunti si applica la tabella di trasposizione con l'inquadramento nell'area degli operatori esperti (ex categoria B1). Tuttavia, il successivo orientamento CFL210 apre alla possibilità di riconoscere comunque il trattamento economico da B3 giuridico (con i relativi effetti sul fondo) al verificarsi delle seguenti condizioni:

- 1) assunzione dopo il 1° aprile 2023 a seguito di procedure bandite prima di tale data;
- 2) pianificazione delle assunzioni in B3 di accesso prima di tale data;
- 3) finanziamento nel bilancio 2023 come B3 di accesso.

### Gli aspetti economici

Al personale inquadrato nelle nuove aree è riconosciuto lo stipendio tabellare indicato nella Tabella G allegata al CCNL.

Area	Nuova retribuzione tabellare <sup>(1)</sup>
Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	23.212,35
Area degli ISTRUTTORI	21.392,87
Area degli OPERATORI ESPERTI	19.034,51
Area degli OPERATORI	18.283,31

<sup>(1)</sup> Decorrente dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale

E' interessante notare come l'importo indicato in ciascuna area corrisponda con lo stipendio della posizione iniziale di ciascuna categoria (Tabella F). Vi è tuttavia un'eccezione che riguarda l'area degli operatori in quanto lo stipendio tabellare corrisponde al vecchio A2 e non all'A1 come ci si aspettava. Risulta singolare che si concretizzi un aumento di stipendio senza che questo venga esplicitato nel testo del contratto collettivo. Tanto è vero che, a prima vista, sembrerebbe trattarsi di un mero errore materiale. Ad oggi non ci sono indicazioni Aran in merito a questo disallineamento. E' pur vero che le ex categorie A non sono molto numerose. In ogni caso il testo del contratto difficilmente potrà essere modificato e tantomeno interpretato in modo estensivo dagli enti.

Al personale in servizio alla data del 1° aprile 2023 viene riconosciuto seguente trattamento economico:

- a) lo stipendio tabellare previsto dalla tabella G (sopra riportata). Ne consegue che al personale dell'area degli operatori (ex categoria A) si dovrà riconoscere il tabellare corrispondente alla vecchia posizione A2;
- b) il valore della progressione economica orizzontale in godimento riconosciuto a titolo di "differenziale stipendiale". Per il personale in A2 quindi dovrebbe essere confermata la vecchia progressione anche se il tabellare iniziale della tabella G corrisponde all'A2 e non all'A1.

In pratica, tralasciando il problema della ex categoria A, cosa cambia? Di fatto poco o niente: lo stipendio tabellare iniziale rimane uguale e la vecchia progressione si chiamerà differenziale stipendiale (ma non cambiano gli importi).

Poiché non è ancora chiaro quali dati verranno richiesti nel conto annuale, si suggerisce di tenere distinti la voce relativa al differenziale stipendiale derivante da reinquadramento rispetto ai differenziali stipendiali che verranno attribuiti in futuro in applicazione del nuovo meccanismo delle progressioni all'interno delle aree (ad esempio chiamandolo differenziale stipendiale storico o da reinquadramento).

Categoria	Tabellare dal Tab F 2' mese successivo	Area	Tabellare dal Tab G 5' mese successivo	differenziale stipendiale "storico"
D7	32.390,20	Area funzionari ed EQ	23.212,35	9.177,85
D6	30.830,20		23.212,35	7.617,85
D5	28.839,46		23.212,35	5.627,11
D4	27.650,68		23.212,35	4.438,33
D3	26.553,70		23.212,35	3.341,35
D2	24.307,97		23.212,35	1.095,62
D1	23.212,35		23.212,35	-
C6	24.655,00	Area istruttori	21.392,87	3.262,13
C5	23.989,80		21.392,87	2.596,93
C4	23.151,11		21.392,87	1.758,24
C3	22.469,78		21.392,87	1.076,91
C2	21.886,58		21.392,87	493,71
C1	21.392,87		21.392,87	-
B8	22.322,36	Area operatori esperti	19.034,51	3.287,85
B7	21.844,36		19.034,51	2.809,85
B6	21.055,90		19.034,51	2.021,39
B5	20.692,31		19.034,51	1.657,80
B4	20.364,41		19.034,51	1.329,90
B3	20.072,88		19.034,51	1.038,37
B2	19.335,69		19.034,51	301,18
B1	19.034,51		19.034,51	-
A6	19.676,93	Area operatori	18.283,31	1.632,56
A5	19.344,93		18.283,31	1.300,56
A4	18.968,58		18.283,31	924,21
A3	18.653,28		18.283,31	608,91
A2	18.283,31		18.283,31	238,94
A1	18.044,37		18.283,31	-

Il contratto collettivo specifica che, con il nuovo ordinamento, al differenziale stipendiale derivante da reinquadramento potranno essere aggiunti tutti i nuovi differenziali previsti nella tabella A allegata al contratto (6 per i funzionari ed EQ e 5 per le altre aree). In pratica tutti i dipendenti ripartono da capo.

### Un approfondimento: il personale ex D3 e B3 di accesso

La posizione economica di accesso D3 è stata soppressa dall'art. 12 del CCNL 21/05/2018 il quale ne disponeva:

- la conservazione del profilo posseduto e della posizione economica acquisita;
- il finanziato sul fondo della sola progressione economica dal D3 a quella di sviluppo mentre quella tra D1 e D3 rimaneva a carico del bilancio.

Con il CCNL 16/11/2022 sono reinquadrati nell'area dei Funzionari ed EQ.

Percorso analogo avviene ora previsto per il personale in B3 di accesso seppure con una novità rilevante.

Dal mese di aprile sia per personale ex B3 che ex D3 tutto il differenziale stipendiale tra B1 o D1 e la posizione di sviluppo verrà finanziato sul fondo. Al fine di garantire la neutralità finanziaria il fondo verrà incrementato della "quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1" (art. 78, c. 1-bis, CCNL 16/11/2022). Poiché questa disposizione si applica "dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale" per l'anno 2023 si dovrà integrare per nove mesi più l'intero rateo di tredicesima. Dal prossimo anno per 13 mensilità. Con l'orientamento CFL175 l'Aran ha chiarito che le risorse destinate all'incremento della parte stabile del fondo "vanno calcolate con riferimento alle unità di personale D3 giuridico e B3 giuridico in servizio alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione (1° aprile 2023). In particolare occorre conteggiare la differenza D3-D1 e la differenza B3-B1. Tali differenze vanno moltiplicate per le rispettive unità di personale in servizio. Dovendo garantire la neutralità finanziaria dell'operazione, nel calcolo si tiene conto della percentuale di part-time".

Esempi di calcolo.

#### Personale D3 giuridico (posizione economica D5)

Stipendio tabellare (tab. G)	1.934,36
Differenziale stipendiale (storico)	
tra D5 e D3	190,48
tra D1 e D3	278,45 integrare il fondo
totale	468,93 tutto finanziato sul fondo

#### Personale B3 giuridico (posizione economica B5)

Stipendio tabellare (tab. G)	1.586,21
Differenziale stipendiale (storico)	
tra B5 e B3	51,62
tra B1 e B3	86,53 integrare il fondo
totale	138,15 tutto finanziato sul fondo

Si suggerisce di tenere distinta la voce del differenziale tra B1-B3 e D1-D3 da quella delle successive posizioni di sviluppo. Questa suddivisione potrebbe anche risultare

ridondante in quanto l'intera somma è finanziata sul fondo. Tuttavia, non conoscendo le rendicontazioni che verranno richieste in futuro, può essere utile, in sede di prima applicazione, tenere memoria di questo reinquadramento.

### Gli incrementi delle indennità professionali

Il nuovo contratto introduce sezioni speciali destinate a specifiche figure professionali. La sezione relativa al personale educativo, docente e scolastico prevede, all'art. 94, la conferma delle indennità professionali. Per il solo personale educativo ed insegnante è disposto un aumento di tali indennità di 200 euro annui lordi con decorrenza 1° aprile. Rimane confermata l'indennità di tempo potenziato.

Art. 94 Indennità personale educativo, docente e insegnante					
Fonte	Profilo	finanziamento	indennità professionale		tempo potenziato mensile
art. 37, c. 1, lett. c, ccnl 06/07/1995	educatori	bilancio	464,81	38,73	61,97 il ccnl 2019-2021 non la conferma
art. 31, c. 7 ccnl 14/09/2000		fondo			
art. 6, c. 1, ccnl 05/10/2001		fondo	340,86	28,41	
art. 94, c. 2, ccnl 2019-2021		bilancio	200,00	16,67	
<b>totale</b>			<b>1.005,67</b>	<b>83,81</b>	<b>61,97</b>
art. 37, c. 1, lett. d, ccnl 06/07/1995	insegnanti	bilancio	464,81	38,73	103,29138 confermata dall'art. 94, c. 3, ccnl 2019-2021
art. 37, c. 2, ccnl 06/07/1995		bilancio			
art. 6, c. 1, ccnl 05/10/2001		fondo	340,86	28,41	
art. 94, c. 2, ccnl 2019-2021		bilancio	200,00	16,67	
<b>totale</b>			<b>1.005,67</b>	<b>83,81</b>	<b>103,29138</b>
art. 37, c. 1, lett. e, ccnl 06/07/1995	docenti	bilancio	464,81	38,73	

L'orientamento CFL176 dell'Aran dà indicazioni sul finanziamento: "il contratto, nel prevedere l'incremento, non fa in alcun modo riferimento ad una copertura a carico del Fondo. Per tali ragioni, detto incremento grava interamente sul Bilancio dell'ente".

Stesso aumento, 200 euro annui con decorrenza dal mese di aprile, è previsto per il personale della vigilanza dall'art. 99 del contratto. L'orientamento Aran CFL201 conferma che l'incremento riguarda sia il personale che svolge funzioni di PS (art. 5, L. 65/1986) che quello che non svolge tali funzioni. Il finanziamento rimane a carico del bilancio dell'Ente.

Art. 99		Indennità di vigilanza		
Fonte	Profilo	finanziamento	indennità professionale	
art. 37, c. 1, lett. b, ccnl 06/07/1995	vigile no ps	bilancio	480,3	40,03
art. 16, c. 2, ccnl 22/01/2004			300	25
art. 9, c. 1, ccnl 2019-2021		bilancio	200	16,67
<b>totale</b>			<b>980,3</b>	<b>81,7</b>
Fonte	Profilo	finanziamento	indennità professionale	
art. 37, c. 1, lett. c, ccnl 06/07/1995	vigile ps	bilancio	810,84	67,57
art. 16, c. 1, ccnl 22/01/2004			300	25
art. 9, c. 1, ccnl 2019-2021		bilancio	200	16,67
<b>totale</b>			<b>1310,84</b>	<b>109,24</b>

### Altri istituti economici confermati

Il contratto non si esprime in modo esplicito su alcuni istituti economici che, seppure indirettamente, sono da ritenersi confermati. In particolare si fa riferimento all'IIS ad personam, alla RIA, all'indennità di comparto e all'indennità delle ex 3' e 4' qualifiche funzionali.

Per quanto riguarda l'IIS ad personam, riconosciuta al personale ex B3 e D3 in servizio alla data di conglobamento dell'indennità integrativa speciale nel tabellare (CCNL 22/01/2004), la stessa viene richiamata nella nozione di retribuzione dall'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL nell'ambito della "retribuzione base mensile".

Analogamente per la RIA richiamata nella nozione di "retribuzione individuale mensile" dalla successiva lett. c) della stessa disposizione contrattuale.

L'indennità di comparto, oltre ad essere annoverata tra gli elementi che formano "retribuzione globale di fatto", successiva lett. d), viene anche richiamata dall'art. 78, comma 1, in tema di utilizzo delle risorse del fondo.

Decisamente più complessa la sorte dell'indennità di 5,38 euro mensili (125.000 lire annuali) delle ex 3' e 4' q.f.. L'art. 70-septies del CCNL 21/05/2018 ne confermava l'applicazione "per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto dell'art. ai sensi 22 del d. lgs. n. 75/2017, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996". Ma il nuovo contratto non riporta una disposizione analoga. A questo vuoto soccorre l'Aran con l'orientamento CFL177 in forza del quale continuerà ad essere riconosciuta l'indennità anche dopo l'entrata in vigore del nuovo ordinamento in quanto l'art. 70-septies del CCNL 21/05/2018 non è stato abrogato. La conferma deve essere coordinata con il successivo orientamento CFL196 secondo il quale l'indennità viene riconosciuta dal 1' aprile in poi solo al personale dell'Area degli operatori.

Si può quindi concludere che:

- al personale in servizio al 1° aprile 2023 l'indennità di 5,38 euro mensili è riconosciuta sia alla categoria A che B1 di accesso (che confluiscono rispettivamente nell'area degli operatori e in quella degli operatori esperti);
- alle nuove assunzioni nel nuovo sistema di classificazione da aprile in poi spetta solo agli operatori (e non agli operatori esperti).

La motivazione di tale conclusione non è nota.

### **Cosa c'è da fare?**

Dopo aver analizzato le caratteristiche del nuovo ordinamento professionale e gli effetti economici rimane aperto il tema, spinoso, di quali adempimenti debba porre in essere il datore di lavoro per darne attuazione.

Le posizioni dottrinali spaziano da scenari preoccupanti, che prevedono la sottoscrizione di tutti i contratti individuali di lavoro e la ridefinizione dei profili professionali in sede di concertazione, fino a posizioni meno invasive. Da parte nostra si propende per un approccio light.

Affrontiamo il tema muovendo le mosse dal fatto che il CCNL prevede due passaggi:

- l'applicazione automatica del nuovo sistema di classificazione con i collegati riflessi economici;
- la definizione dei profili professionali.

In merito al primo punto l'art. 12, comma 2, del contratto prevede che l'«inquadramento nel nuovo sistema di classificazione [avvenga] con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di trasposizione»

Atteso che si tratta di un'applicazione automatica si ritiene che non sia necessaria la sottoscrizione di un nuovo contratto di lavoro; il rapporto prosegue senza soluzione di continuità.

Tuttavia, potrebbe essere opportuno adottare un atto di fonte datoriale di reinquadramento del personale con l'obiettivo di fissare questa operazione. Poiché si tratta di dare attuazione ad una previsione contrattuale potrebbe essere sufficiente un atto dirigenziale adottato con i poteri del privato datore di lavoro (art. 5, c. 2, D.Lgs. 165/2001). In pratica un documento firmato dal dirigente competente messo a protocollo. Eventualmente si potrebbe adottare anche una determinazione dirigenziale anche se non è richiesto un atto amministrativo. A supporto di questa opzione si potrebbe far riferimento alle richieste che spesso vengono avanzate dall'istituto di previdenza ai fini della ricostruzione del rapporto giuridico. Sembra eccessivo un intervento della Giunta.

Seppure il contratto nulla preveda in merito, potrebbe essere opportuna una informativa ai dipendenti per comunicare il nuovo inquadramento. Comunicazione che potrebbe essere destinata sia al singolo dipendente con la propria posizione che alla

generalità dei dipendenti. La stessa potrebbe essere trasmessa, ad abundantiam, anche alle RSU e alle OO.SS..

L'analisi e la revisione dei profili professionali in relazione al nuovo sistema di classificazione, è prevista dall'art. 12, commi 5 e 6, previo confronto con le OO.SS. (art. 5, comma 3, lett. c).

Qualora l'ente intendesse rivedere i profili professionali, operazione che non necessariamente deve essere effettuata in sede di prima applicazione, potrà utilizzare gli esempi riportati nelle declaratorie anche se si è liberi di dettagliarli ulteriormente. Per altro verso, si potrebbero anche adottare dei profili più ampi (situazione tipica degli enti di piccole dimensioni).

A tal fine potrebbe essere utile adottare una tabella di corrispondenza tra i vecchi e i nuovi profili professionali.

Categoria	Profilo professionale	Area	Profilo professionale
D	Istruttore direttivo amministrativo Istruttore direttivo contabile Istruttore direttivo tecnico Architetto Ingegnere Assistente sociale Specialista di vigilanza	Funzionari EQ	Funzionario amministrativo Funzionario contabile Funzionario tecnico Architetto Ingegnere Assistente sociale Specialista di vigilanza Educatrice asilo nido Maestra scuola materna
C	Istruttore amministrativo Istruttore contabile Istruttore tecnico Geometra Educatrice asilo nido Maestra scuola materna	Istruttori	Istruttore amministrativo Istruttore contabile Istruttore tecnico Geometra Educatrice asilo nido ad esaurimento Maestra scuola materna ad esaurimento
B / B3 B / B1	Esecutore amministrativo Operaio specializzato	Operatori esperti	Esecutore amministrativo Operaio specializzato
A		Operatori	Operaio generico

Nell'esempio riportato si pone l'attenzione sul nuovo inquadramento delle educatrici e delle maestre (nell'area dei funzionari e ad esaurimento in quella degli istruttori) e dell'operaio generico (nell'area degli operatori e non più nella categoria ex B1).

Per definire quali provvedimenti adottare è necessario ricordare che il profilo professionale costituisce un elemento essenziale del contratto individuale di lavoro (art. 24, c. 2, lett. c). Tuttavia, la modifica del contenuto del profilo professionale, all'interno dell'area, rientra nei poteri datoriali (c.d. *ius variandi ex art. 2103 c.c.*) con un atto di gestione unilaterale (lettera consegnata al dipendente e firmata per ricevuta o altri sistemi elettronici).

A questo punto l'ente deve decidere se adottare, quantomeno nell'immediato, dei profili professionali in continuità rispetto al passato, seppure con piccole modifiche formali, oppure cogliere l'occasione per una modifica sostanziale che comportano una vera e propria modifica delle prestazioni chieste al dipendente.

Nel primo caso il datore di lavoro non deve adottare alcun atto in quanto non si modificano le mansioni richieste ma viene, eventualmente, aggiornata la descrizione del profilo professionale. Per altro verso l'ente potrebbe addirittura reinquadrare nelle nuove aree i vecchi profili (anche se questo potrebbe determinare qualche disallineamento terminologico).

Nel secondo caso la ridefinizione del profilo professionale comporta una modifica della tipologia di prestazione richiesta, seppure nell'ambito delle mansioni dell'area di inquadramento. In questo caso il datore di lavoro deve adottare un provvedimento con i poteri del privato datore di lavoro, previa concertazione con le OO.SS.

Qualora il datore di lavoro intendesse sottoscrivere un nuovo contratto individuale di lavoro e il dipendente si rifiutasse di firmarlo, secondo parte della dottrina si verificherebbe la violazione degli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà del dipendente pubblico (art. 55, c. 2, D.Lgs. 165/2001, artt. 2104-2105-2106 cc, Codice di comportamento).

Altra dottrina ritiene, al contrario, necessario sottoscrivere un nuovo contratto individuale di lavoro ogni qualvolta venga modificato il profilo professionale.

Tale eventuale modifica deve trovare la sua collocazione all'interno del PIAO (art. 6-ter D.Lgs. 165/2001 e Linee di indirizzo in G.U. del 14/09/2022) e risulta quindi di competenza della Giunta Comunale.

L'iter per la modifica dei profili potrebbe essere il seguente:

- bozza di modifica dei profili professionali (da inserire all'interno del PIAO);
- invio alle OO.SS. come informazione propedeutica al confronto;
- se entro 5 giorni le OO.SS. non richiedono il confronto si procede all'approvazione;
- se viene attivato il confronto si fissa l'incontro entro 10 giorni;
- 30 giorni di durata massima del confronto (con o senza accordo);
- si procede all'approvazione.

Al contrario, se non vi fosse la necessità di modificare sostanzialmente i profili professionali e risultasse sufficiente collegarli semplicemente alle nuove aree, potrebbe essere sufficiente un atto ricognitivo anche di natura datoriale/dirigenziale.