

**CCNL comparto Funzioni Centrali del 9 Maggio 2022
ORIENTAMENTI APPLICATIVI
condvisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e
con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato**

FAMIGLIE PROFESSIONALI

1. Come è strutturato l'ordinamento professionale definito dal CCNL 9 maggio 2022?

Il nuovo ordinamento professionale classifica il personale sulla base del grado di conoscenze, abilità e competenze professionali necessarie per svolgere le attività del comparto. In particolare, vengono definite 4 aree:

- Area degli operatori
- Area degli assistenti
- Area dei funzionari
- Area delle elevate professionalità.

Ad ogni area corrispondono livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, descritte nell'Allegato A al CCNL 9 maggio 2022.

Nell'ambito dell'Area il personale è collocato all'interno di famiglie professionali, che vengono individuate in sede di contrattazione integrativa presso ciascuna singola amministrazione.

2. Cosa sono le famiglie professionali?

Il CCNL 9 maggio 2022, al fine di incentivare il superamento del precedente approccio tendente all'individuazione dei profili professionali mediante elencazione delle mansioni da svolgere, ha preferito fare riferimento alle famiglie professionali 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.

3. 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 individuazione¹, 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.

¹ Si segnalano, al riguardo, le linee di indirizzo per l'individuazione dei fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche emanate con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze in data 22 luglio 2022, che indicano possibili percorsi metodologici per definire le famiglie professionali e per individuare le ulteriori declinazioni delle stesse in profili di competenza e in profili di ruolo. <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/27-07-2022/linee-di-indirizzo-lindividuazione-dei-nuovi-fabbisogni>.

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”.

4. 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 2022².

5. 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° novembre 2022, incluse le famiglie professionali che sostituiranno i profili professionali afferenti al precedente ordinamento a far data dall’entrata in vigore del nuovo ordinamento. Tale tempistica assume particolare rilievo in tutti quei casi in cui l’amministrazione intenda effettuare progressioni verticali od assumere nuovo personale.

6. Che cosa accade per le procedure concorsuali già bandite dalle amministrazioni?

Come chiarito dall’art. 18, comma 5 del CCNL 9 maggio 2022, le amministrazioni portano a termine, salvo l’esercizio del potere di autotutela ad esse riconosciuto, le procedure concorsuali di accesso bandite prima del 1° novembre 2022, incluse quelle riservate al personale già in servizio, sulla base del precedente ordinamento professionale. Laddove le stesse si concludano dopo il 31 ottobre 2022, il personale risultante vincitore all’atto dell’assunzione verrà inquadrato nel nuovo sistema di classificazione secondo la tabella di trasposizione (Tabella 2 allegata al CCNL 9/5/2022) tra vecchio

² Si ricorda che l’Ipotesi di Contratto collettivo integrativo rimane sottoposta alla disciplina relativa ai controlli di cui all’art. 40-bis del D. Lgs. n. 165/2001.

e nuovo ordinamento professionale, fermo restando il diritto all'eventuale differenziale stipendiale di cui all'art. 52, comma 4, del medesimo CCNL.

7. È necessario modificare il PIAO per adeguarlo al nuovo ordinamento professionale e alle famiglie professionali?

In considerazione dei tempi di adozione dettati dalle norme, la stesura del Piano integrato di attività e organizzazione relativo al periodo 2022 – 2024 (cd. PIAO) è avvenuta sulla base del sistema di classificazione del personale vigente alla data di adozione dello stesso. All'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, in ragione del fatto che il nuovo inquadramento del personale avviene sulla base della tabella 2 del CCNL 9 maggio 2022 di trasposizione automatica "orizzontale" accompagnata da una tabella di confluenza "automatica" tra vecchi profili professionali e nuove famiglie professionali da definire in sede di contrattazione integrativa (cfr. orientamento applicativo n. 23), si ritiene che non sia necessaria una modifica del PIAO. Le amministrazioni potranno tuttavia definire, per scopi meramente ricognitivi, un documento (da formalizzare con le modalità ritenute più coerenti con i propri ordinamenti e in coerenza delle eventuali indicazioni fornite dal Dipartimento della funzione pubblica e dalla Ragioneria generale dello Stato) che dia atto della trasposizione avvenuta e che esprima, nell'ambito delle nuove famiglie, il fabbisogno precedentemente definito sui profili. È fatto salvo ovviamente il caso in cui siano state individuate nuove famiglie professionali, che non trovino corrispondenza in alcuno dei vecchi profili e sulle quali sia emerso, nel frattempo, un fabbisogno che non era stato preso in considerazione nel PIAO precedentemente approvato.