

Milano



Comune  
di Milano

**CONCERTAZIONE CON LE RAPPRESENTANZE SINDACALI**  
Area contrattuale del personale non appartenente alla dirigenza.

**CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI**

*Roberto  
Sironi*

In data 21 maggio 2003, presso la sede di via Bergognone 30, le delegazioni di Parte Pubblica e di Parte Sindacale, che sottoscrivano il presente verbale di concertazione, si sono incontrate per confrontarsi sui criteri generali per la definizione dei profili professionali del personale dipendente del Comune di Milano, non appartenente all'area contrattuale della Dirigenza.

Al termine dell'incontro, hanno condiviso gli orientamenti di seguito delineati.

1. Premessa.

L'esigenza di nuova definizione dei Profili Professionali, nell'ambito del Comune di Milano, trova fondamento e giustificazione sulla base di alcune esigenze irrinunciabili che possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

- supportare il processo di cambiamento in atto, con particolare riferimento ai nuovi modelli organizzativi introdotti dall'Amministrazione ed ai bisogni manifestati dalla domanda di servizi;
- favorire, da un lato, la specializzazione anche nello svolgimento di nuove attività e, dall'altro percorsi di mobilità nella prospettiva del miglioramento continuo dei servizi ed, al contempo, lo sviluppo professionale dei dipendenti;

*[Handwritten signatures]*

- aderire maggiormente ai mutati contesti operativi, caratterizzati dall'introduzione di nuove tecnologie e nuovi strumenti di comunicazione.

Ciò premesso, le Parti hanno considerato che:

- i Profili definiscono il contenuto professionale del lavoro nell'ambito delle attribuzioni proprie delle categorie. Nei Profili Professionali viene classificato il personale, in base ai requisiti professionali richiesti per lo svolgimento dei compiti e delle mansioni proprie, secondo quanto indicato dalle specifiche declaratorie.
- la categoria non coincide quindi con il profilo ma ne ricomprende molteplici. Il contratto collettivo nazionale di lavoro del 31.03.1999 riporta nell'allegato A, a titolo esemplificativo, solo alcuni profili (art.3.5) lasciando agli enti (art.3.6) il compito di identificare - in relazione al proprio modello organizzativo - i profili professionali non identificati nell'allegato A o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi.
- l'Amministrazione, conformemente alle indicazioni contrattuali, identificherà i profili di classificazione del personale, con riferimento ai diversi contenuti professionali necessari al proprio modello organizzativo.

## 2. Criteri generali per la nuova definizione dei profili professionali.

### 2.1 Definizione dei nuovi Profili Professionali e accorpamenti.

Le Parti, Pubblica e Sindacale, hanno quindi condiviso l'opportunità di procedere ad una nuova definizione dei profili professionali, anche identificandone di nuovi in relazione alle esigenze di nuove professionalità, riconoscendo, altresì, la necessità di ricondurre il complesso dei profili professionali ad un sistema più snello, coordinato, rispondente a criteri di trasparenza e di semplificazione, ma che al tempo stesso dia adeguata rilevanza alle specificità professionali (es. istruttore dei servizi informativi, istruttore dei servizi educativi, agente di polizia municipale, ecc.) e sia in grado di rappresentare un effettivo strumento per la migliore gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro.

In particolare, hanno considerato che la definizione di profili professionali adeguati al grado di sviluppo del contesto organizzativo e tecnologico, può al contempo

contribuire all'ottimale gestione delle risorse umane ed offrire crescenti opportunità di miglioramento e di sviluppo professionale per i dipendenti.

Di norma l'Amministrazione procederà alla definizione di un nuovo profilo professionale quando le prestazioni necessarie all'erogazione di un servizio non possano essere ricondotte ai profili già definiti. Procederà all'accorpamento di più profili quando siano effettivamente assimilabili.  
L'Ente previo confronto con le Rappresentanze Sindacali potrà definire i percorsi di sviluppo professionale del personale riclassificato a seguito di accorpamento di profili.

## 2.2 Adeguamento dei profili professionali.

Le Parti, Pubblica e Sindacale, hanno sostanzialmente condivisa l'opportunità di procedere alla riclassificazione del personale oggi distribuito in profili legati a professioni e mestieri ormai superati. Il personale così riclassificato sarà supportato con gli opportuni percorsi formativi, di aggiornamento o di perfezionamento tecnico, nel rispetto dei contratti nazionali di lavoro.

## 2.3 Aggiornamento dei Profili Professionali esistenti.

Le Parti hanno altresì ritenuto condivisibile l'utilità di procedere ad una nuova scrittura degli attuali profili che, nel rispetto dei criteri condivisi ed enunciati nel presente documento, si caratterizzi per l'aderenza alle emergenti esigenze in termini di professionalità.

L'Ente provvederà all'aggiornamento dei profili professionali in tutti i casi in cui particolari nuove competenze siano riconducibili alle specialità proprie degli stessi profili e le relative mansioni possano richiedersi al personale classificato in questi ultimi.

## 2.4 Interpretazione del concetto di equivalenza delle mansioni e loro esigibilità.

Le Parti, Pubblica e Sindacale, hanno assunto l'interpretazione della norma contrattuale secondo cui, nell'ambito di una stessa categoria, sono esigibili le mansioni che risultano professionalmente equivalenti. In proposito, condividono la valutazione che riconduce l'equivalenza ai contenuti di mestiere, e cioè alle effettive mansioni che

gli appartenenti al singolo profilo professionale espletano sulle posizioni di lavoro coerenti rispetto alla declaratoria di profilo.

## 2.5 Profili Professionali e "posizioni di lavoro".

Le Parti hanno stabilito che ogni profilo professionale può essere impegnato sulle "posizioni di lavoro" nelle quali le competenze richieste siano comunque riconducibili alle caratteristiche del profilo medesimo.

Questa opportunità si intende finalizzata anche ad offrire al personale la possibilità di esprimere le proprie competenze e potenzialità e di rispondere nel miglior modo alle esigenze dell'organizzazione del lavoro.

Le Parti si riservano di esaminare congiuntamente le posizioni di lavoro che richiedono una definizione più puntuale delle competenze.

Resta fermo il fatto che i criteri generali che regolano la mobilità del personale sono oggetto di concertazione tra l'Amministrazione e le Rappresentanze Sindacali. La specifica disciplina potrà essere rideterminata in sede di concertazione tra le Parti tenendo conto dei contratti collettivi di lavoro nazionali e decentrati ed in particolare delle clausole che daranno effettiva applicazione alle disposizioni programmatiche riportate ai commi 1 e 2 dell'art.24 del CCNL del 05.10.2001.

Le Parti confermano che le clausole riportate nel CCDI attinente il Servizio Autoparco costituiranno riferimento per la risoluzione di ogni altra situazione analoga che si verifichi nell'ambito dell'Organizzazione Comunale.

Le Parti confermano altresì la volontà di considerare necessario riferimento per le operazioni di definizione dei profili professionali le disposizioni programmatiche riportate dai commi 1 e 2 dell'art.24 del CCNL del 05.10.2001.

Nei casi in cui si prefigurino percorsi di ricollocazione nell'ambito della struttura comunale di personale dipendente, a seguito della modifica o della chiusura di linee di produzione, le Parti si riservano di verificare la possibilità di offrire ai dipendenti interessati l'opzione fra le posizioni di lavoro e/o i profili professionali per i quali possiedano i requisiti utili.

## 2.6 Coinvolgimento delle Direzioni.

Le Parti hanno condiviso che il contenuto dei profili professionali debba essere definito avvalendosi dell'apporto delle Direzioni che - per competenza specifica - sono

*Luigi  
Bianchi*

*RB*  
*UD*

in grado di contribuire in modo significativo alla definizione delle caratteristiche professionali, delle conoscenze e competenze richieste per lo svolgimento delle diverse attività lavorative.

### 3. Percorso operativo

La nuova definizione dei profili professionali sarà realizzata nel puntuale rispetto del presente verbale di concertazione, assicurando a riguardo il corretto svolgimento delle relazioni sindacali contrattualmente previste.

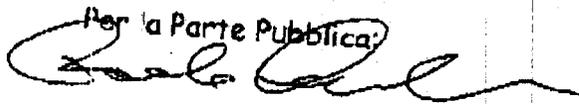
Pertanto le Parti concordano sulla necessità di mantenere attiva l'attenzione, nell'ambito delle procedure di relazione sindacale previste dal vigente protocollo d'intesa, sulle esigenze di professionalità che emergessero nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente, in modo di poter comunque implementare e perfezionare i criteri per la definizione dei profili professionali ed i profili stessi.

La definizione dei profili professionali non interferirà con l'applicazione dell'art. 12 del C.C.D.I. del 19.02.01, che potrà essere applicato prendendo a riferimento anche i profili professionali tutt'ora vigenti.

Le Parti confermano che la disciplina applicativa dell'art. 24 del CCNL del 05.10.2001 costituirà necessariamente un riferimento per perfezionare la ridefinizione dei profili professionali.

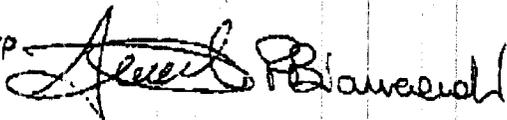
Firmato:

Per la Parte Pubblica:



Per la Parte Sindacale:

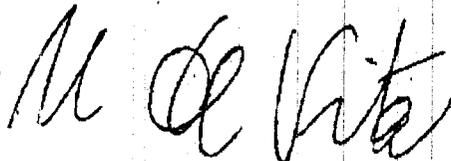
CGIL FP



CSA

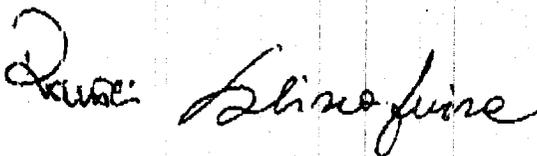


CISL FPS



DICCAP

UIL FP



RSU