



**DPB DIPARTIMENTO RISORSE - SEDE L'AQUILA
DPB010 SERVIZIO ORGANIZZAZIONE
DPB010002 UFFICIO SVILUPPO ORGANIZZATIVO**

DGR n. 618 del 21/09/2026

OGGETTO: REVISIONE E AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI DELLA GIUNTA REGIONALE E RELATIVE SCHEDE JOB DESCRIPTION. PROVVEDIMENTI.



DPA DIPARTIMENTO PRESIDENZA PROGRAMMAZIONE TURISMO

DPA016 Servizio Assistenza Atti del Presidente e della Giunta Regionale

Riunione di Giunta del: 21/09/2026

Presidente: MARCO MARSILIO

Componenti della Giunta:	EMANUELE IMPRUDENTE	PRESENTE
	MARCO MARSILIO	PRESENTE
	MARIO QUAGLIERI	ASSENTE
	NICOLETTA VERÌ	PRESENTE
	ROBERTO SANTANGELO	PRESENTE
	TIZIANA MAGNACCA	PRESENTE
	UMBERTO D'ANNUNTIIS	PRESENTE



DPB DIPARTIMENTO RISORSE - Sede L'Aquila
DPB010 SERVIZIO ORGANIZZAZIONE
DPB010002 Ufficio Sviluppo Organizzativo

OGGETTO: Revisione e aggiornamento del sistema di classificazione dei profili professionali della Giunta Regionale e relative schede job description. Provvedimenti.

LA GIUNTA REGIONALE

VISTI:

- il D.Lgs. n. 165 del 30.3.2001 e s.m.i., recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, ed in particolare l’art. 6 “*Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*” e l’art. 6-ter “*Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale*”;
- il D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009 e s.m.i., recante “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”;
- il D.L. n. 80 del 9.6.2021 e s.m.i., convertito dalla Legge n. 113 del 6.8.2021, ed in particolare l’art. 3, comma 1 “*Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito*”;
- la L.R. n. 77 del 14.9.1999 e s.m.i., recante “*Norme in materia di organizzazione e di rapporto di lavoro della Regione Abruzzo*”;

VISTE altresì:

- le *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA* di cui al D.M. 8 maggio 2018, emanate in attuazione degli artt. 6 e 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come novellati dall’art. 4 del D.Lgs. n. 75/201;
- le *Linee Guida Interministeriali* di cui al Decreto 22.07.2022, recante “*Definizione di linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*”;

- le Linee Guida sull'accesso alla Dirigenza pubblica di cui al D.M. 28.9.2022, recanti il *Modello di competenze dei Dirigenti della Pubblica Amministrazione italiana*;
- la Direttiva 24.3.2023 e il D.M. 28.6.2023 in ordine al *Modello delle competenze trasversali del personale non dirigenziale* (cd. *Framework*);
- le *Linee Guida 2025 sul piano Integrato di Attività e organizzazione (PIAO)* e sul *Report del PIAO* ed i *Manuali operativi* approvati con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.10.2025;

RICHIAMATI gli artt. 11 e segg. del CCNL Comparto Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 sottoscritto il 16.11.2022, con cui si è disciplinato il “*Nuovo sistema di classificazione*”, ed in particolare l’art. 12, rubricato “*Classificazione*”, il quale prevede che *il sistema di classificazione è 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.*

nonchè che *Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse, mentre i profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area;*

DATO ATTO che il nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali 2022-2024, sottoscritto il 23 febbraio 2026, non ha apportato integrazioni o modifiche al sistema sopra descritto;

VISTA IN MERITO la D.G.R. n. 183 del 31.3.2023 con cui si provveduto, ai sensi dell’art. 78, comma 3, del succitato CCNL 16.11.2022, ed in applicazione del nuovo ordinamento professionale, al formale reinquadramento – nelle Aree di appartenenza - del personale regionale, con decorrenza dal 1° aprile 2023, con il mantenimento dei profili professionali posseduti alla medesima data, e ciò nelle more della revisione del sistema di classificazione degli stessi;

RICHIAMATA ALTRESI' la D.G.R. n. 617 del 24.11.2017, che definisce la *job description* non come una semplice declaratoria del profilo professionale, ma come *una descrizione delle*

professionalità di cui ha necessità l'Amministrazione regionale poiché, ferme restando le mansioni – funzioni da svolgere secondo le declaratorie contrattuali vigenti, è necessario che vi sia corrispondenza tra il profilo professionale dei candidati a ricoprire il posto e il profilo ricercato per il posto da ricoprire, considerandola un dettagliato elenco di tutte le responsabilità, i requisiti e le qualifiche necessarie per una specifica posizione vacante, con un peso significativo nelle successive fasi del processo di reclutamento (recruiting); rappresenta uno strumento pratico utilizzato anche nell'ambito dei colloqui di lavoro, per valutare la corrispondenza (matching) tra il profilo del candidato e il ruolo ideale che l'organizzazione reclutante ha prefigurato;

RILEVATO, quanto al personale del Comparto, che:

- in base alle Linee Guida Interministeriali di cui al Decreto 22 luglio 2022, la descrizione dei profili deve condurre all'identificazione di un *sistema di “competenze”*, basato non sul *cosa* viene fatto, ma sul *come* vengono svolti i compiti, e su quali conoscenze, capacità tecniche e comportamentali siano indispensabili per il loro svolgimento ottimale;
- appare allo scopo necessaria l'elaborazione di un modello (*framework*) di identificazione delle competenze, che possa promuovere l'integrazione tra tutte le componenti del sistema di gestione delle risorse umane: dalla programmazione strategica dei fabbisogni, alle procedure di reclutamento, alla formazione ed ai processi di sviluppo professionale, alla misurazione e valutazione delle prestazioni;
- a tale proposito, le Linee Guida introducono un sistema di classificazione professionale articolato negli elementi dell'*Area di inquadramento*, della *Famiglia professionale*, del *Profilo professionale*, del *Profilo di ruolo*, del *Profilo di competenza*, del *Compito*, della *Mansione*, della *Posizione*, del *Ruolo*, della *Struttura* e delle *Competenze*, soffermandosi in particolare sull'importanza delle competenze, che non vanno intese soltanto come *conoscenze acquisite o maturate nel tempo*, ma anche come *capacità, abilità, attitudini*, che determinano, per l'appunto, il “*come*” le conoscenze vengono utilizzate nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- in tale ottica, appare fondamentale l'elemento del *Profilo di ruolo*, di cui le Linee Guida tracciano un modello basato sulla distinzione tra *Processi Caratterizzanti* (che realizzano la *mission* istituzionale dell'Ente) e *Processi di Supporto* (serventi rispetto ai primi e trasversali al funzionamento dell'organizzazione);

RILEVATO ALTRESI', quanto al personale di area dirigenziale, che il *Modello di competenze dei dirigenti della Pubblica Amministrazione*, introdotto dalle sopra citate *Linee Guida sull'accesso alla*

Dirigenza pubblica di cui al DM 28.9.2022, nel favorire il passaggio da un sistema di reclutamento incentrato sull'accertamento delle conoscenze ad uno incentrato sull'accertamento delle competenze, individua le competenze da ricercare, riconducibili a cinque aree (cognitiva, manageriale, realizzativa, relazionale e del self-management), ed in particolare quelle, ritenute più rilevanti (competenze *core*), da inserire nei bandi di selezione della dirigenza (*soluzione dei problemi, gestione dei processi, sviluppo dei collaboratori, decisione responsabile, gestione delle relazioni interne ed esterne, tenuta emotiva*), e ciò nell'ottica di coniugare specificità e trasversalità, nonché necessaria flessibilità gestionale;

RAVVISATA dunque la necessità di rielaborare ed aggiornare, sulla scorta di quanto precede, il sistema di classificazione dei profili professionali della Giunta Regionale, provvedendo altresì alla revisione delle attuali *job description* in uso nell'Ente;

DATO ATTO che, a tal fine, è stata effettuata una ricognizione delle *job description* dei profili professionali dell'Amministrazione, volta a verificarne l'attualità dei contenuti, in relazione alle funzioni e competenze dell'Ente, procedendo al loro aggiornamento in coerenza con il nuovo quadro ordinamentale sopra richiamato;

PRESO ATTO CHE:

- a conclusione del suddetto percorso, è stato elaborato il documento contenente **“Il sistema di classificazione dei profili professionali della Giunta Regionale - revisione e aggiornamento sulla base del D.M. 22.7.2022, contenente linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali, e del D.M. 9.8.2023 sulle competenze trasversali”**, che contiene sia la ricognizione dei profili professionali del personale della Giunta regionale attuali e ad esaurimento, sia tutte le schede descrittive delle *job description*, come aggiornate, utilizzabili per il reclutamento del personale regionale, di Comparto e di Area;
- lo stesso documento è stato sottoposto al confronto con le OO.SS. con esito positivo;

RITENUTO dunque di approvare tale documento, in tutte le sue parti, dando atto che, con decorrenza dalla data della presente deliberazione, tutte le *job description* in uso nell'Ente si intendono sostituite da quelle contenute nello stesso;

PRECISATO infine che eventuali ulteriori *job description*, relative ai nuovi profili che dovessero rendersi necessari per esigenze organizzative e di funzionamento dell'Ente, saranno oggetto di appositi provvedimenti;

DATO ATTO che la Dirigente, sulla base dell'istruttoria effettuata dal Responsabile dell'Ufficio competente per materia, ha espresso parere favorevole in merito alla regolarità tecnica ed amministrativa del presente provvedimento, ed altresì che il Direttore, ai sensi dell'art. 23 della L.R. n. 77/1999 e s.m.i., ed in virtù di quanto precede, ha espresso parere favorevole;

Dopo puntuale istruttoria favorevole da parte della struttura proponente

a voti unanimi, espressi nelle forme di legge

D E L I B E R A

per quanto esplicitato nelle premesse, da intendersi integralmente riportato nel presente dispositivo quale sua parte integrante e sostanziale,

1. Di approvare il documento allegato al presente provvedimento quale sua parte integrante e sostanziale, contenente **“Il sistema di classificazione dei profili professionali della Giunta Regionale - revisione e aggiornamento sulla base del D.M. 22.7.2022, contenente linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali, e del D.M. 9.8.2023 sulle competenze trasversali”**;
2. Di stabilire che, con decorrenza dalla data della presente deliberazione, tutte le *job description* in uso nell'Ente si intendono sostituite da quelle contenute nel documento di cui al p. 1) del presente dispositivo;
3. Di precisare che eventuali ulteriori *job description*, relative ai nuovi profili che dovessero rendersi necessari per esigenze organizzative e di funzionamento dell'Ente, saranno oggetto di appositi provvedimenti;
4. Di dare atto che la presente deliberazione non comporta nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dell'Ente.



**DPB DIPARTIMENTO RISORSE - SEDE L'AQUILA
DPB010 SERVIZIO ORGANIZZAZIONE
DPB010002 UFFICIO SVILUPPO ORGANIZZATIVO**

RIEPILOGO FIRME PROPOSTA DI DELIBERA

ESTENSORE
Paola Cinque
(Firmato elettronicamente)

RESPONSABILE UFFICIO
Paola Cinque
(Firmato elettronicamente)

DIRIGENTE
DPB010 SERVIZIO ORGANIZZAZIONE
Dania Aniceti
(Firmato digitalmente)

DIRETTORE
DPB DIPARTIMENTO RISORSE - Sede L'Aquila
Fabrizio Giannangeli
(Firmato digitalmente)

ASSESSORE
A04 Bilancio; Strategia naz.le aree int.; Sport e imp. sport.; Ragioneria; Patrimonio; Erp; Informatica; Sistemi territoriali della conoscenza; Personale;
Controllo di gest enti strum. e soc. part.
Mario Quaglieri
(Firmato digitalmente)



RIEPILOGO ALLEGATI PARTE INTEGRANTE

Nome allegato: SISTEMA CLASSIFICAZIONE PROFILI PROF.LI.pdf

Impronta 57AAD354C0AA15A39095D0C8B620591456A974D289C03BF1F4E0F431C5844F31



RIEPILOGO FIRME DELIBERA

**DPB DIPARTIMENTO RISORSE - SEDE L'AQUILA
DPB010 SERVIZIO ORGANIZZAZIONE
DPB010002 UFFICIO SVILUPPO ORGANIZZATIVO**

(Firmato digitalmente da)

MARCO MARSILIO

PRESIDENTE

Data: 21/09/2026 16:06:14

Nr. di serie certificato: 86021729925138792345670003011584838031

(Firmato digitalmente da)

MARCO DE SANTIS

SEGRETARIO

Data: 21/09/2026 16:30:43

Nr. di serie certificato: 34886817878834751223301030909287079135