

DECRETO PRESIDENZIALE 22 giugno 2001, n. 9  
(G.U.R.S. 2 luglio 2001, n. 33)

Riclassificazione del personale regionale ai sensi dell'art. 5 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10.

## IL PRESIDENTE DELLA REGIONE

Visto lo Statuto della Regione;

Visti gli artt. 14, lett. q) e 20 dello Statuto della Regione;

Vista la legge regionale 19 giugno 1991, n. 38, recante "Nuove disposizioni per la disciplina dello stato giuridico ed economico del personale dell'Amministrazione regionale e per la contrattazione decentrata a livello regionale";

Vista la legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 e, specificatamente, l'art. 5;

Considerato che il predetto art. 5 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, prevede, tra l'altro, che entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della legge medesima con decreto del Presidente della Regione si procede, previa contrattazione sindacale, per il personale non inquadrato nelle qualifiche dirigenziali e per il personale direttivo, alla determinazione delle qualifiche funzionali e dei criteri per l'individuazione dei profili professionali distinti in relazione alla tipologia della prestazione lavorativa, nonché ai requisiti specifici richiesti per il suo svolgimento ed al grado di responsabilità e di esplicazione connessi. All'identificazione dei profili e di quanto previsto dall'art. 2, lett. c) della legge regionale 19 giugno 1991, n. 38, si procede avendo riguardo alle professionalità definite nel previgente ordinamento dalle soppresse qualifiche ed alle nuove esigenze connesse all'attività professionale;

Considerato che dalla detta riclassificazione non devono discendere maggiori oneri per l'Amministrazione regionale;

Visto l'accordo, e relativi allegati, sulla riclassificazione del personale ai sensi dell'art. 5 della legge regionale n. 10/2000, sottoscritto dall'Amministrazione regionale e dalle organizzazioni sindacali: CGIL, CISL, UIL, FIADEL, CISAL, SADIRS, DIRSI e CILDI in data 28 febbraio 2001, che allegato al presente decreto ne forma parte integrante e sostanziale;

Considerato che il predetto accordo non comporta maggiori oneri per l'Amministrazione regionale;

Considerato che la Giunta regionale nella seduta del 28 maggio 2001 ha esaminato favorevolmente il suddetto accordo;

Considerato che la Commissione legislativa permanente per gli affari istituzionali dell'Assemblea regionale siciliana non ha espresso il proprio parere nei termini di cui all'art. 5 della legge regionale n. 38/91, per cui il suddetto parere deve intendersi acquisito;

Vista la deliberazione n. 301 del 15 giugno 2001, con la quale la Giunta regionale ha recepito l'accordo citato, concernente la riclassificazione del personale ai sensi dell'art. 5 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, trasmessa con nota prot. n. 1800 del 20 giugno 2001;

Considerato di dover recepire il predetto accordo;

**Decreta:**

### Art. 1

E' recepito l'allegato accordo sulla riclassificazione del personale regionale ai sensi dell'art. 5 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 e senza oneri per l'Amministrazione regionale.

### Art. 2

Il presente decreto sarà pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana ed entrerà in vigore lo stesso giorno della sua pubblicazione

Palermo, 22 giugno 2001.

LEANZA

*Vistato dalla Ragioneria centrale per la Presidenza della Regione il 26 giugno 2001 al n. 2166.*

**Allegati**

**ACCORDO SULLA RICLASSIFICAZIONE DEL  
PERSONALE REGIONALE AI SENSI  
DELL'ARTICOLO 5 DELLA LEGGE REGIONALE 15  
MAGGIO 2000, N. 10**

Il Governo della Regione Siciliana rappresentato dall'Assessore regionale destinato alla Presidenza dott. Giuseppe Drago;

Le organizzazioni sindacali come in calce identificate;

**convengono quanto segue**

la prima applicazione dell'art. 5 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, riguardante la riclassificazione del personale dalla quale non devono discendere maggiori oneri finanziari per l'Amministrazione, viene definita come dall'allegata tabella "A" per categorie (A, B, C e D) ferme restando temporaneamente le mansioni attribuite con riferimento alla qualifica posseduta.

Le parti si impegnano a definire nel nuovo ordinamento professionale del personale i nuovi profili professionali e le relative declaratorie tenendo conto dei criteri per l'individuazione di questi ultimi di cui all'allegata tabella "B".

In tale contesto, sia alla luce dell'attuazione dei titoli IV e VII della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, che in ordine alle nuove esigenze dell'Amministrazione regionale connesse all'attività professionale ed alla nuova articolazione organizzativa, si avvieranno, entro il 1° luglio 2001, - per i posti resisi disponibili a seguito dei pensionamenti anticipati nonché per quelli di nuova istituzione, in applicazione dell'art. 5, comma 2° della legge de qua - procedure selettive riservate al personale interno, che potrà accedere alle diverse posizioni anche per profili professionali per i quali sarà necessario attivare processi di riqualificazione; i relativi oneri vengono prelevati entro la misura massima del 10% del Fondo per l'efficienza servizi per l'esercizio 2001 del comparto. La decurtazione eventualmente utilizzata condurrà alla riduzione del Fondo per gli anni successivi.

Dette procedure selettive saranno interamente riservate al personale dipendente interno in possesso di adeguati requisiti e professionalità acquisita all'interno dell'Amministrazione.

Palermo, 28 febbraio 2001.

**Tabella "A"**

Categorie	Posizioni	Ex livelli
-----------	-----------	------------

economiche		
D	-	Funzionario direttivo
D5		
D4		
D3		
D2		7 + PEO
D1		7
C	-	Istruttore
C6		6 + PEO
C5		6
C4		5 + PEO
C3		5
C2		4 + PEO
C1		4
B	-	Collaboratore
B4		
B3		3 + PEO
B2		3
B1		1/1 + PEO
		2/2 + PEO
A	-	Operatore
A4		
A3		
A2		
A1		

**Tabella "B"**

**CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI A REGIME**

**Categoria A**

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- conoscenze di tipo operativo generale (la cui base teorica si sviluppa con la scuola dell'obbligo) acquisibili attraverso esperienza diretta sulla mansione;

- contenuti di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- problematiche lavorative di tipo semplice;
- relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti.

#### *Categoria B*

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- buone conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con scuola dell'obbligo generalmente accompagnata da corsi di formazione specialistici) ed un grado di esperienza discreto;
- contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;
- relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale. Relazioni con gli utenti di natura diretta.

#### *Categoria C*

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- approfondite conoscenze monospecialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
- contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;
- media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche, con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

#### *Categoria D*

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- elevate conoscenze plurispecialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea breve o il diploma di laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;
- contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;
- elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
- relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite, anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.