

Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale del personale del Comparto non dirigenziale della Regione siciliana

*Proposte dell'Aran Sicilia al tavolo paritetico quale
contributo per la definizione dei lavori della
Commissione di cui all'articolo 16, comma 3, del CCRL*

Palermo, 3 agosto 2020

Indice

➤ 1. Introduzione	pag. 3
➤ 2. La situazione attuale.....	pag. 4
➤ 2.1 Elementi dinamici.....	pag. 4
➤ 2.2 Progressioni economiche orizzontali (P.E.O.).....	pag. 5
➤ 2.3 Posizioni Organizzative (P.O.).....	pag. 7
➤ 2.4 Analisi dati – Consistenza occupazionale per categoria professionale e posizione economica	pag. 8
➤ 2.5 Occupati per titolo di studio.....	pag. 9
➤ 2.6 Occupati in possesso del diploma di laurea.....	pag. 10
➤ 2.7 Età media.....	pag. 13
➤ 3. Struttura del nuovo ordinamento professionale.....	pag. 16
➤ 3.1 Inquadramenti economici in sede di prima applicazione.....	pag. 17
➤ 3.2 Progressioni economiche orizzontali.....	pag. 19
➤ 3.3 Progressioni verticali tra le Aree–Articolo 52 del decreto legislativo n. 165/2001..	pag. 20
➤ 4. Considerazioni finali dell’Aran Sicilia.....	pag. 21

1. Introduzione

Il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, all'art. 16 ha previsto l'istituzione di una Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale (di seguito Commissione) con finalità istruttorie, incaricata di *“acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza sugli attuali sistemi di classificazione professionale, nonché di verificare le possibilità di una loro evoluzione nella prospettiva di pervenire a modelli maggiormente idonei a valorizzare le competenze professionali e ad assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi”*.

Per realizzare la fase istruttoria ed in coerenza con le indicate finalità, a tale Commissione sono stati affidati i seguenti compiti:

- a) prevedere la revisione dell'attuale classificazione del personale; a tal fine sarà operata una verifica delle declaratorie di categoria in relazione ai cambiamenti dei processi organizzativi e gestionali ed una conseguente verifica dei contenuti dei profili professionali in relazione ai nuovi modelli organizzativi;
- b) effettuare un'analisi di alcune specificità professionali, ai fini di una loro valorizzazione, anche attraverso la previsione di specifiche sezioni contrattuali;
- c) effettuare un'analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere, su base selettiva, il loro effettivo accrescimento.

Alla luce di tale mandato, l'attività della Commissione si è quindi articolata in una serie di riunioni ed incontri con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.R.L.

Tutte le parti componenti coinvolte hanno, partendo dalle caratteristiche e dalle problematiche degli attuali sistemi di classificazione, presentato propri contributi volti ad illustrare possibili evoluzioni future degli stessi.

Il presente documento, pertanto, da un lato fotografa il sistema attuale, mostrandone gli aspetti positivi e le relative criticità; dall'altro, presenta in modo organico le diverse proposte (Aran Sicilia e OO.SS.) cercando di tracciare un minimo comune denominatore tra le stesse.

2. La situazione attuale

Comparto non dirigenziale della Regione Siciliana - L'assetto di base del sistema di classificazione articola l'ordinamento professionale in quattro distinte categorie professionali, paramtrate a loro volta in differenti posizioni economiche:

- Categoria A – posizioni economiche da A1 a A6
- Categoria B – posizioni economiche da B1 a B7
- Categoria C – posizioni economiche da C1 a C9
- Categoria D – posizioni economiche da D1 a D7

Come già sopra indicato, sussiste la previsione che all'interno di ciascuna categoria professionale vi sia un'articolazione per *posizioni economiche*, caratterizzate da livelli stipendiali via via più elevati.

Il passaggio da una posizione a quella immediatamente superiore si realizza attraverso procedure di progressione economica, variamente regolate dall'art.19 del C.C.R.L.

E' importante sottolineare che il passaggio da una posizione economica a quella immediatamente superiore non determina un cambiamento di inquadramento giuridico del dipendente, né l'affidamento di mansioni superiori e diverse da quelle precedenti.

Si tratta, infatti, di una forma di "carriera economica", a parità di inquadramento professionale, che mira piuttosto a riconoscere gli avanzamenti in termini di competenza ed esperienza professionali via via conseguiti.

2.1 Elementi dinamici

A parità di inquadramento giuridico, il modello di classificazione vigenti prevede:

- avanzamenti retributivi mediante procedure selettive interne ("progressioni economiche");
- incarichi di posizione organizzativa ed altri incarichi di responsabilità.

Nel primo caso, è attribuito un differenziale stipendiale in corrispondenza di ciascuna posizione economica, acquisita per effetto dei successivi avanzamenti; nel secondo caso, una indennità connessa allo svolgimento degli incarichi affidati.

Tali elementi retributivi sono attualmente posti a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 89 del C.C.R.L. e secondo le modalità di utilizzo previste dall'art. 91, comma 1, del citato C.C.R.L.

2.2 Progressioni economiche orizzontali (P.E.O.)

Le progressioni economiche orizzontali sono effettuate mediante criteri attuativi e procedure selettive come di seguito:

- ✓ all'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste;
- ✓ la progressione economica, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6 dell'art.22 del C.C.R.L.;
- ✓ le progressioni economiche sono attribuite sulla base di graduatorie di merito per ciascuna posizione economica nell'ambito delle rispettive categorie di inquadramento, sulla base dei criteri di seguito descritti e con la sommatoria complessiva dei punteggi conseguiti:
 - a) esperienza professionale maturata, commisurata alla valutazione del servizio prestato presso l'Amministrazione di appartenenza, con differente pesatura tra il servizio di ruolo e il servizio non di ruolo, nonché il servizio di ruolo prestato presso altre pubbliche amministrazioni a seguito di trasferimenti delle relative funzioni. I periodi di servizio inferiori a sei mesi non sono conteggiati;
 - b) titoli di studio, culturali e professionali, con diversa pesatura in relazione ai diversi gradi e livelli di istruzione o specializzazione;
 - c) partecipazione obbligatoria al percorso formativo predisposto dall'Amministrazione in relazione alle attività istituzionali svolte, con esame finale. Il punteggio complessivo ottenuto sarà, in ogni caso, diminuito di 2 punti in ragione di ogni sanzione disciplinare rientrante nella tipologia della multa irrogata nei due anni precedenti la data di presentazione della domanda di partecipazione;
 - d) risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo regionale che prevede l'attivazione dell'istituto, sulla base delle procedure pro-tempore in essere per ciascun anno di riferimento;
- ✓ ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi;
- ✓ l'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale sono perfezionate le relative procedure attuative;
- ✓ per la Regione siciliana, la contrattazione integrativa regionale definisce criteri e modalità per l'attivazione dell'istituto, con la previsione della quantificazione dell'accantonamento delle necessarie risorse finanziarie, e disciplina la pesatura e la differenziazione dei punteggi dei criteri e degli elementi di valutazione previsti dal comma 3 dell'art.22;
- ✓ il personale comandato, utilizzato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni, enti, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'Amministrazione di effettiva appartenenza. A tal fine l'Amministrazione di appartenenza concorda

le modalità per acquisire dall'ente utilizzatore le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina;

- ✓ in sede di prima applicazione, le parti concordano che, con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del CCRL, sono attribuite in modo selettivo progressioni economiche orizzontali a una quota del 35 per cento dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio a tale data;
- ✓ il numero delle progressioni messe a selezione per ciascuna categoria, in sede di prima applicazione di cui al comma 9, calcolato sulla base della composizione del personale avente titolo a partecipare alle procedure selettive, è indicato nell'accordo di contrattazione integrativa regionale di cui al medesimo comma;
- ✓ sono esclusi dalle procedure di selezione i dipendenti che:
 - si trovino in stato di sospensione cautelare, sia obbligatoria che facoltativa, dal servizio;
 - abbiano riportato sanzioni disciplinari nel biennio precedente alla data di pubblicazione dell'avviso/bando, superiori alla irrogazione della sanzione disciplinare della multa;
 - nel corso della loro attività presso l'amministrazione di appartenenza o presso altra Pubblica Amministrazione, siano stati comunque interessati da procedimenti di sospensione cautelare dal servizio in relazione ad un procedimento penale che non si sia ancora concluso con l'assoluzione.

Il dipendente sarà, in ogni caso, escluso dalla procedura selettiva in caso di sopravvenienza di una delle fattispecie di cui ai punti precedenti nel corso dello svolgimento della procedura stessa, sino all'approvazione della graduatoria finale.

Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti in servizio sottoposti a procedimento disciplinare sospeso in attesa di definizione di procedimento penale instaurato nei loro confronti. In tale caso, l'eventuale attribuzione della progressione economica superiore è sospesa e subordinata alla definizione con formula di piena assoluzione ovvero al provvedimento di archiviazione per infondatezza della notizia di reato, del procedimento penale in corso;

- ✓ per il personale del Corpo forestale della Regione siciliana la progressione economica orizzontale di cui all'art.22 non produce effetti giuridici, né promozioni di carriera che restano disciplinate dalle norme dei capitoli da I a VIII del decreto presidenziale 20 aprile 2007, come già disposto dall'art. 47 bis del decreto presidenziale 20 gennaio 2010.

Da ultimo, si ricorda che il C.C.R.L. definisce, all'art. 8, comma 1, lett. c), le **relazioni sindacali** a livello di contrattazione collettiva regionale integrativa per la Regione siciliana per l'attuazione delle progressioni economiche.

2.3 Posizioni organizzative (P.O.)

Il C.C.R.L. regola agli artt. 19, 20 e 21 la disciplina “posizioni organizzative”, prevedendo una definizione sistematica delle stesse che prevede:

- ✓ il contingente percentuale massimo (10 per cento) e le necessità organizzative dell'amministrazione regionale per il conferimento – **art. 19**;
- ✓ i criteri di conferimento e revoca – **art. 20**;
- ✓ disposizioni particolari, ivi inclusa la possibilità del conferimento, in presenza di particolari condizioni, anche al personale inquadrato nella categoria C – **art. 21**.

Il valore dell'indennità di Posizione Organizzativa è stabilito in euro **2.500 annui lordi** per tredici mensilità a valere sulle risorse disponibili del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 91 del C.C.R.L.

2.4 Analisi dei dati - Consistenza occupazionale per categoria professionale e posizione economica

La Commissione ha ritenuto importante fotografare la situazione attuale anche sotto il profilo quantitativo.

Nel corso dei lavori, sono stati analizzati, in particolare, dati su:

- consistenza occupazionale e distribuzione degli occupati tra le aree e le posizioni economiche;
- occupati per titolo di studio, con disaggregazione per area e posizione economica;
- occupati per classi di età ed anzianità anagrafica media, con disaggregazione per area e posizione economica.

Per valutazioni più approfondite su tali dati si rinvia all'appendice statistica al presente rapporto.

Di seguito, si illustrano brevemente alcune tavole tratte dai dati analizzati.

Tavola 1 – Personale in servizio al 31.12.2018

posiz.ne econom.	dipendenti regione - dati conto annuale MEF -								dipendenti enti regionali - ricognizione nota prot. 591 del 31.08.2018 -							tot. Dipend.ti regione + enti
	tempo indet.to			tempo determ.to			art. 2 DP. 8/20	tot. Regione	tempo indet.to			tempo determ.to			totale enti	
	1.1.18	31.12.18	media	1.1.18	31.12.18	media			1.1.18	31.12.18	media	1.1.18	31.12.18	media		
A1	85	86	86	21	21	21		107	5	9	7	12	12	12	19	125,5
A2	2.700	2.682	2.691	1	1	1		2.692	0	7	3,5	2	2	2	5,5	2697,5
A3	29	29	29			0		29	0	0	0	0	0	0	0	29
A4			0			0		0	0	0	0	0	0	0	0	0
A5			0			0		0	0	0	0	0	0	0	0	0
B1	95	94	95	31	31	31		126	13	13	13	8	8	8	21	146,5
B2	2.022	2.016	2.019	6	6	6		2.025	50	60	55	19	19	19	74	2099
B3	13	13	13			0		13	9	9	9	0	0	0	9	22
B4	26	26	26			0		26	4	4	4	0	0	0	4	30
B5	11	8	10			0		10	2	2	2	0	0	0	2	11,5
B6	56	50	53			0		53	9	9	9	0	0	0	9	62
C1	98	102	100	172	172	172	15	287	1	1	1	1	1	1	2	289
C2	8	7	8	16	16	16		24	1	1	1	7	7	7	8	31,5
C3	357	318	338	8	8	8		346	60	75	67,5	0	0	0	67,5	413
C4	252	227	240			0		240	19	24	21,5	0	0	0	21,5	261
C5	227	217	222	15	15	15		237	49	51	50	0	0	0	50	287
C6	1.149	1.053	1.101	66	61	64		1.165	26	28	27	0	0	0	27	1191,5
C7	287	279	283	3	6	5		288	16	20	18	0	0	0	18	305,5
C8	1.520	1.396	1.458			0		1.458	54	68	61	0	0	0	61	1519
D1	70	71	71	99	98	99	32	201	1	1	1	1	1	1	2	203
D2	36	36	36	57	57	57		93	1	1	1	0	0	0	1	94
D3	88	85	87	19	19	19		106	4	4	4	0	0	0	4	109,5
D4	19	18	19			0		19	15	18	16,5	0	0	0	16,5	35
D5	647	628	638			0		638	40	41	40,5	0	0	0	40,5	678
D6	2.913	2.594	2.754			0		2.754	79	90	84,5	0	0	0	84,5	2838
LA	0		0	81	77	79		79			0			0	0	79
TOTALE	12708	12035	12.372	595	588	592	47	13010	458	536	497	50	50	50	547	13557

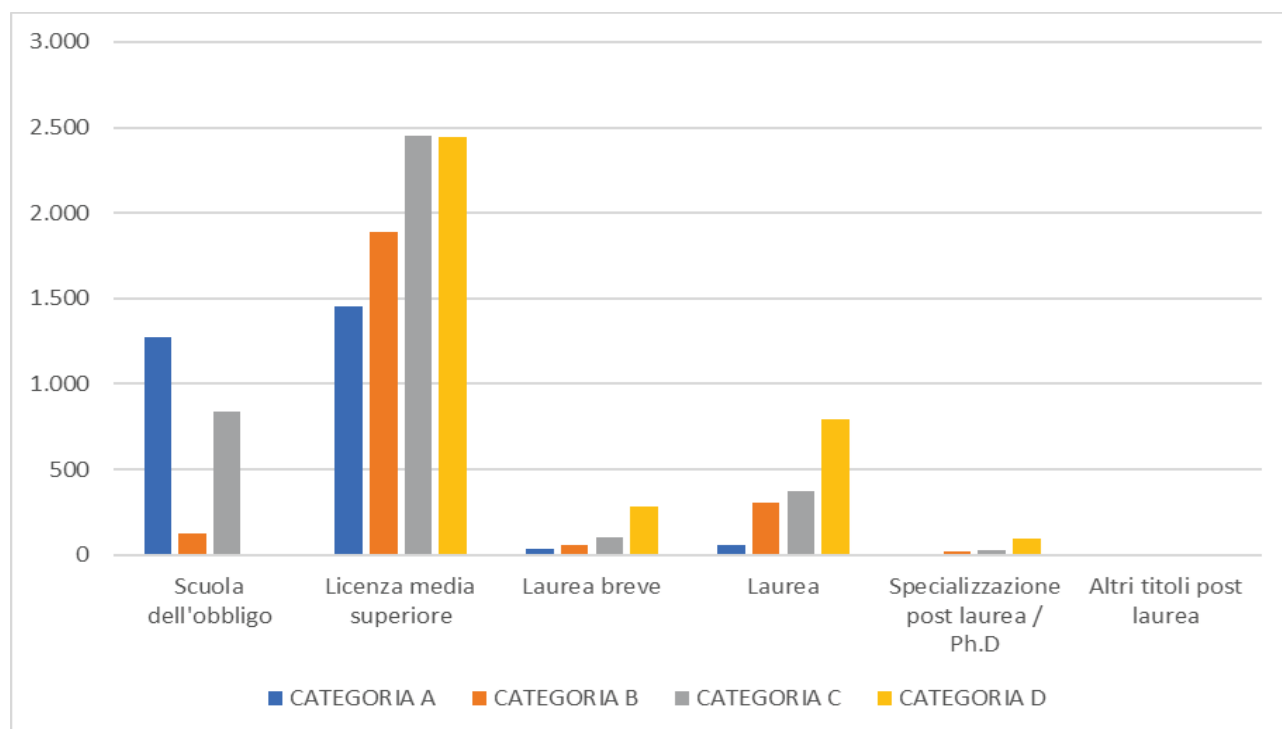
2.5 Occupati per titolo di studio

La *Tavole 2 e 3* riportano i dati e le percentuali di occupati per titolo di studio per ciascuna categoria professionale.

Tavola 2

	Scuola dell'obbligo	Licenza media superiore	Laurea breve	Laurea	Specializzazione post laurea / Ph.D	Altri titoli post laurea	Totale
CATEGORIA A	1.274	1.451	35	59	7	0	2.826
CATEGORIA B	123	1.887	55	303	17	1	2.386
CATEGORIA C	839	2.454	105	373	26	1	3.798
CATEGORIA D	1	2.444	284	791	97	1	3.618
Totale	2.237	8.236	479	1.526	147	3	12.628

Tavola 3



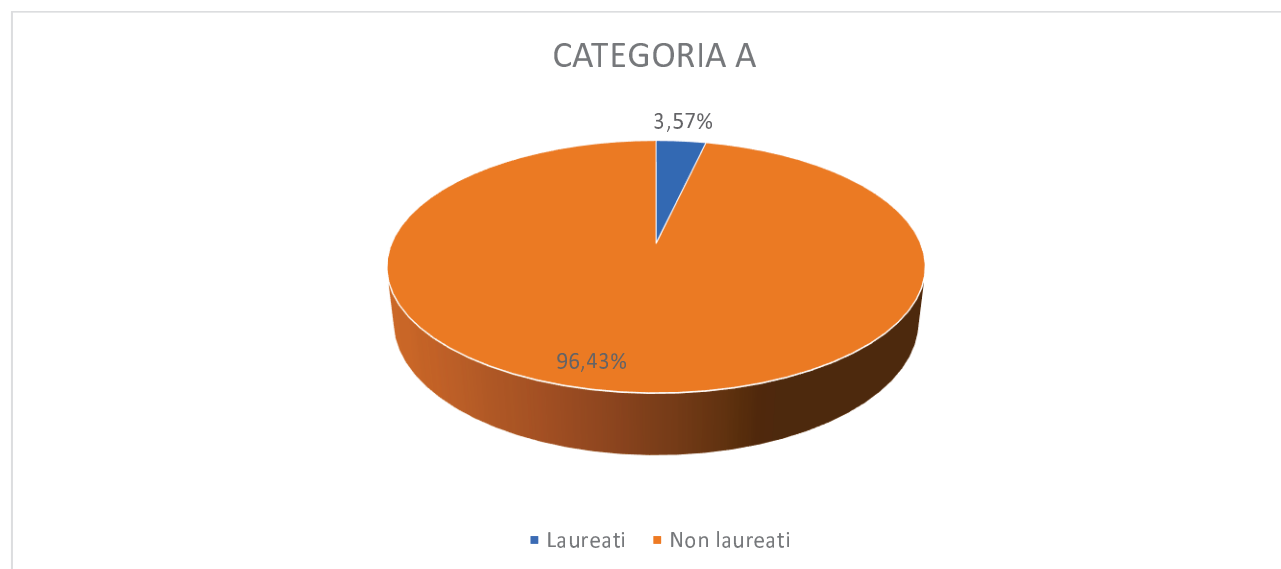
DATI CONTO ANNUALE 2018 MEF-RGS

2.6 Occupati in possesso del diploma di laurea

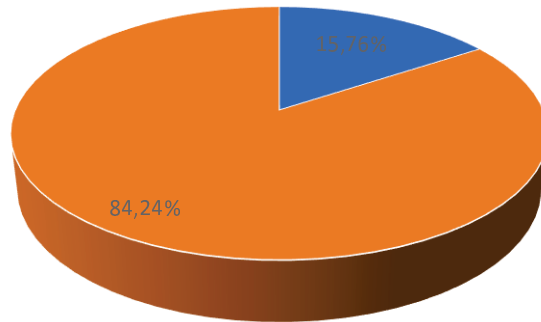
La *Tavole 4, 5 e 6* riportano i dati e le percentuali di laureati presenti per ciascuna categoria professionale.

Tavola 4

Totale laureati CATEGORIA A	101			Laureati	Non laureati
Totale laureati CATEGORIA B	376				
Totale laureati CATEGORIA C	505		CATEGORIA A	3,57%	96,43%
Totale laureati CATEGORIA D	1.173		CATEGORIA B	15,76%	84,24%
			CATEGORIA C	13,30%	86,70%
Totale non laureati CATEGORIA A	2.725		CATEGORIA D	32,42%	67,58%
Totale non laureati CATEGORIA B	2.010				
Totale non laureati CATEGORIA C	3.293				
Totale non laureati CATEGORIA D	2.445				
Totale CATEGORIA A	2.826				
Totale CATEGORIA B	2.386				
Totale CATEGORIA C	3.798				
Totale CATEGORIA D	3.618				

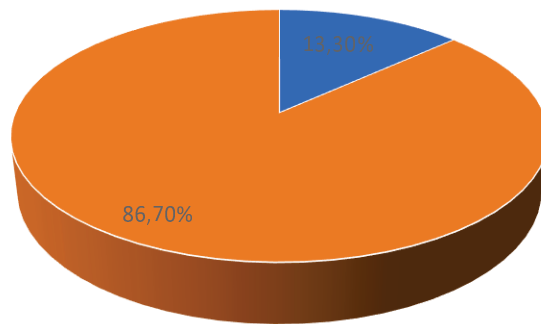


CATEGORIA B



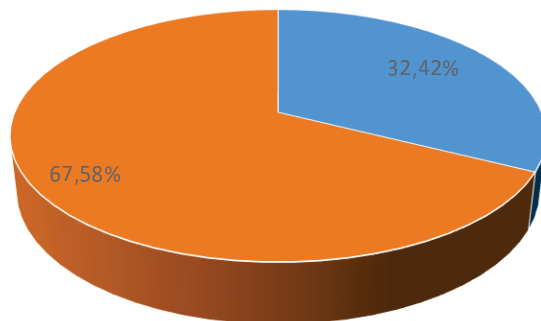
■ Laureati ■ Non laureati

CATEGORIA C



■ Laureati ■ Non laureati

CATEGORIA D

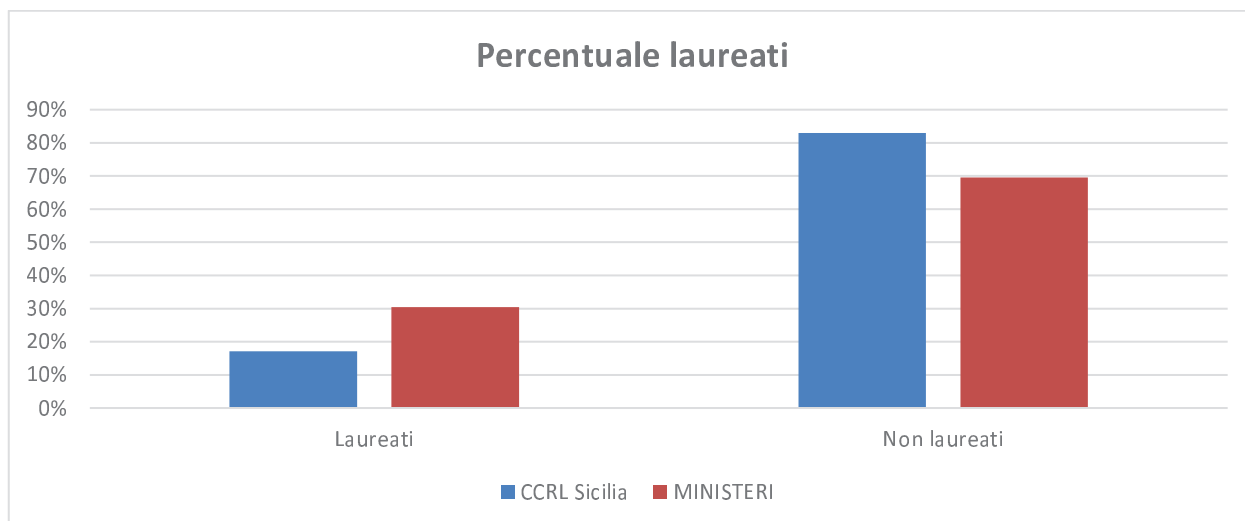


■ Laureati ■ Non laureati

Tavola 5

		Laureati	Non laureati
CCRL Sicilia	CATEGORIA A	3,57%	96,43%
	CATEGORIA B	15,76%	84,24%
	CATEGORIA C	13,30%	86,70%
	CATEGORIA D	32,42%	67,58%
	Totale categorie	17,07%	82,93%
MINISTERI	PRIMA AREA	1,93%	98,07%
	SECONDA AREA	16,15%	83,85%
	TERZA AREA	64,22%	35,78%
	Totale aree	30,47%	69,53%

Tavola 6



Dalla comparata analisi dei dati riportati nelle sopra stanti tavole, appare evidente che la presenza di personale in possesso del diploma di laurea presso la Regione Siciliana risulta essere pari al **17,07 per cento** della forza lavoro rispetto al **30, 47 per cento** della forza lavoro del Comparto Ministeri, con una differenza di circa la metà. Tale sbilanciamento tra Regione Siciliana e Ministeri, appare ancora più evidente a sfavore dell'amministrazione regionale se comparato al solo personale funzionario (Categoria D per la Regione pari al **32,42 per cento** della forza lavoro e Area terza per i Ministeri pari al **64,22 per cento** della forza lavoro). Ciò significa, che solamente **1/3 dei dipendenti** inquadrati nella categoria D sono in possesso del titolo di studio del diploma di laurea richiesto per l'accesso dall'esterno, con conseguenti ricadute negative sull'attività amministrativa dell'ente regionale, specialmente se a tale oggettiva circostanza si abbina anche la considerazione di un'età anagrafica media superiore a 60 anni presente in oltre 2.000 unità della qualifica D6 sulle circa 2.600 complessivamente presenti al 31.12.2018.

2.7 Età media

La *Tavole 7, 8, 9, 10 e 11* riportano i dati e l'età media per ciascuna categoria professionale e posizione economica.

Tavola 7

Categoria	Posizione economica	Classi di età											Totale	
		0-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-67		68-oltre
CATEGORIA A	A3	0	0	0	2	0	6	6	13	2	0	0	0	29
	A2	0	0	0	0	0	35	582	1.222	806	29	8	0	2.682
	A1	0	0	2	5	5	11	25	35	25	4	3	0	115
	Totale CATEGORIA A	0	0	2	7	5	52	613	1.270	833	33	11	0	2.826
CATEGORIA B	B6	0	0	0	0	0	1	0	7	32	22	7	0	69
	B5	0	0	0	0	0	0	0	3	3	2	1	0	9
	B4	0	0	0	0	0	0	17	14	3	0	1	0	35
	B3	0	0	0	0	1	4	6	3	2	1	1	0	18
	B2	0	0	0	0	9	33	378	1.050	559	34	8	1	2.072
	B1	0	0	1	3	9	25	40	32	40	7	1	0	158
	B4 - corpo forestale	0	0	0	0	0	0	6	9	5	4	0	0	24
	B2 - corpo forestale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Totale CATEGORIA B	0	0	1	3	19	63	447	1.118	644	70	19	2	2.386	
CATEGORIA C	C8	0	0	0	0	0	0	14	176	571	301	23	0	1.085
	C7	0	0	0	0	4	15	37	67	94	43	3	0	263
	C6	0	0	0	0	0	1	2	158	516	238	9	0	924
	C5	0	0	0	0	1	7	13	62	94	41	7	0	225
	C4	0	0	0	0	0	0	3	48	117	72	12	0	252
	C3	0	0	0	4	10	12	9	82	103	56	17	0	293
	C2	0	0	0	0	0	0	3	3	0	1	0	0	7
	C1	0	4	20	14	11	10	16	23	4	1	1	0	104
	C8 - corpo forestale	0	0	0	0	0	0	0	21	396	8	0	0	425
	C7 - corpo forestale	0	0	0	0	0	0	0	5	29	1	0	0	35
	C6 - corpo forestale	0	0	0	0	0	0	4	7	32	93	11	0	147
	C3 - corpo forestale	0	0	0	0	0	0	2	19	9	6	1	0	37
	C2 - corpo forestale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Totale CATEGORIA C	0	4	20	18	26	45	103	671	1.966	861	84	0	3.798	
CATEGORIA D	D6	0	0	0	0	0	0	2	500	1.244	810	45	0	2.601
	D5	0	0	0	0	0	2	31	343	227	51	3	0	657
	D4	0	0	0	0	0	0	7	7	8	5	0	0	27
	D3	0	0	0	0	8	24	9	32	12	4	2	0	91
	D2	0	0	0	0	0	0	2	14	18	3	0	0	37
	D1	0	0	2	6	6	4	1	21	23	9	0	0	72
	D6 - corpo forestale	0	0	0	0	0	0	0	27	73	30	2	0	132
	D5 - corpo forestale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	Totale CATEGORIA D	0	0	2	6	14	30	52	944	1.605	913	52	0	3.618

DATI CONTO ANNUALE 2018 MEF-RGS

Tavola 8

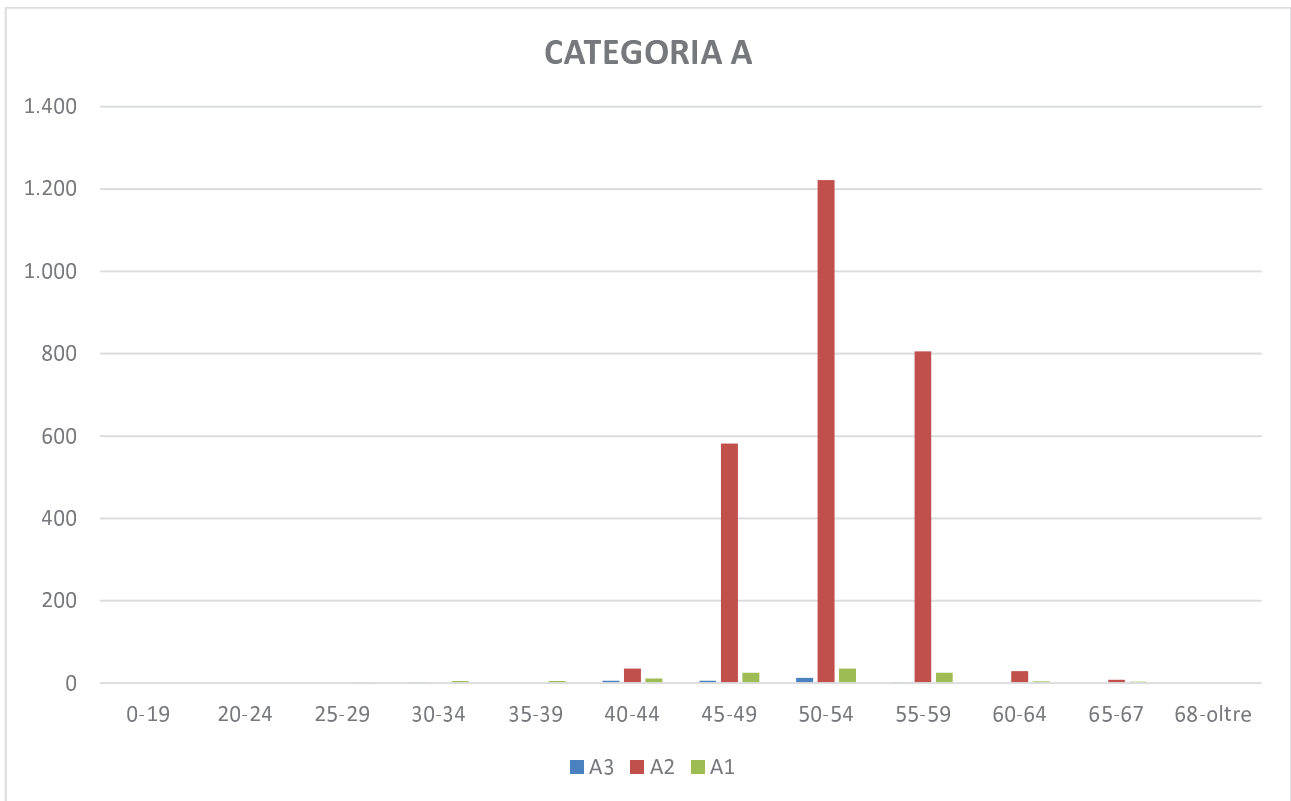


Tavola 9

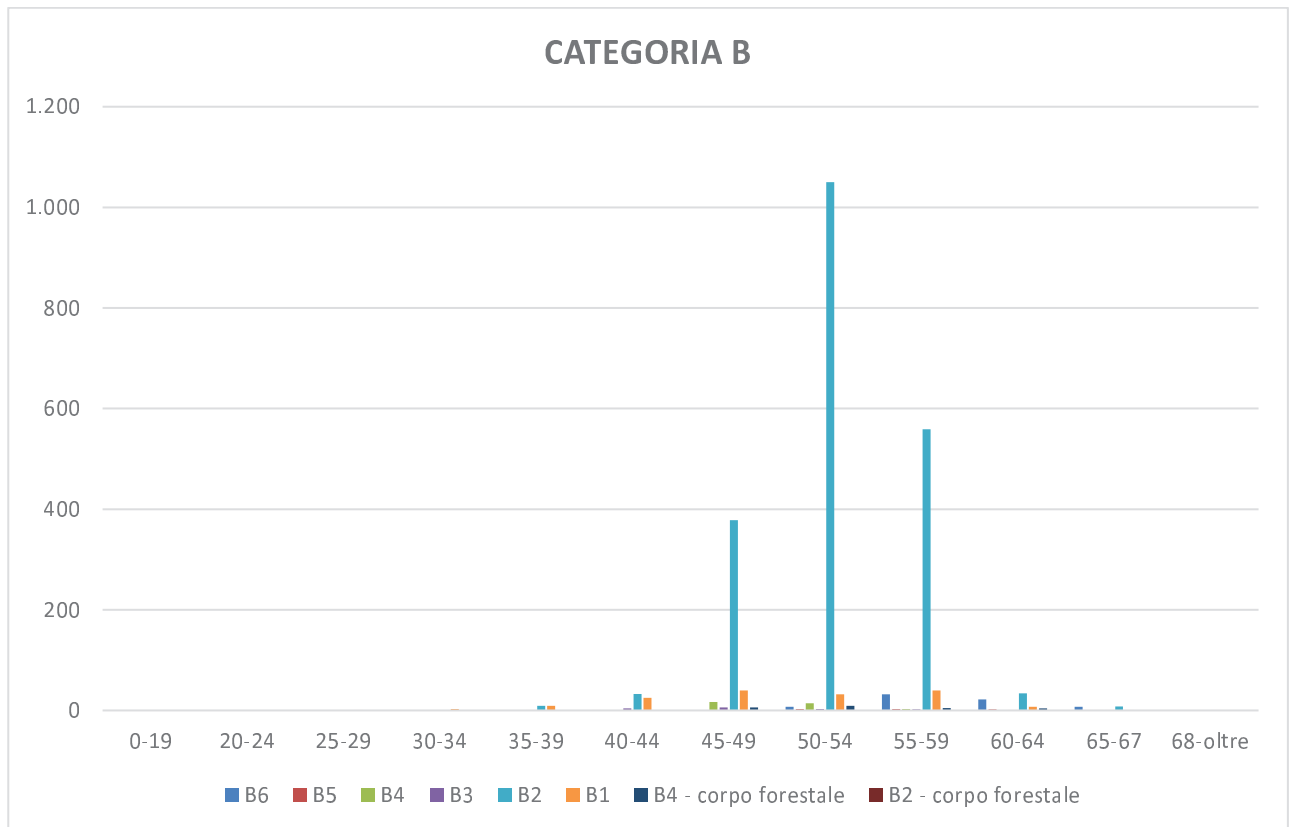


Tavola 10

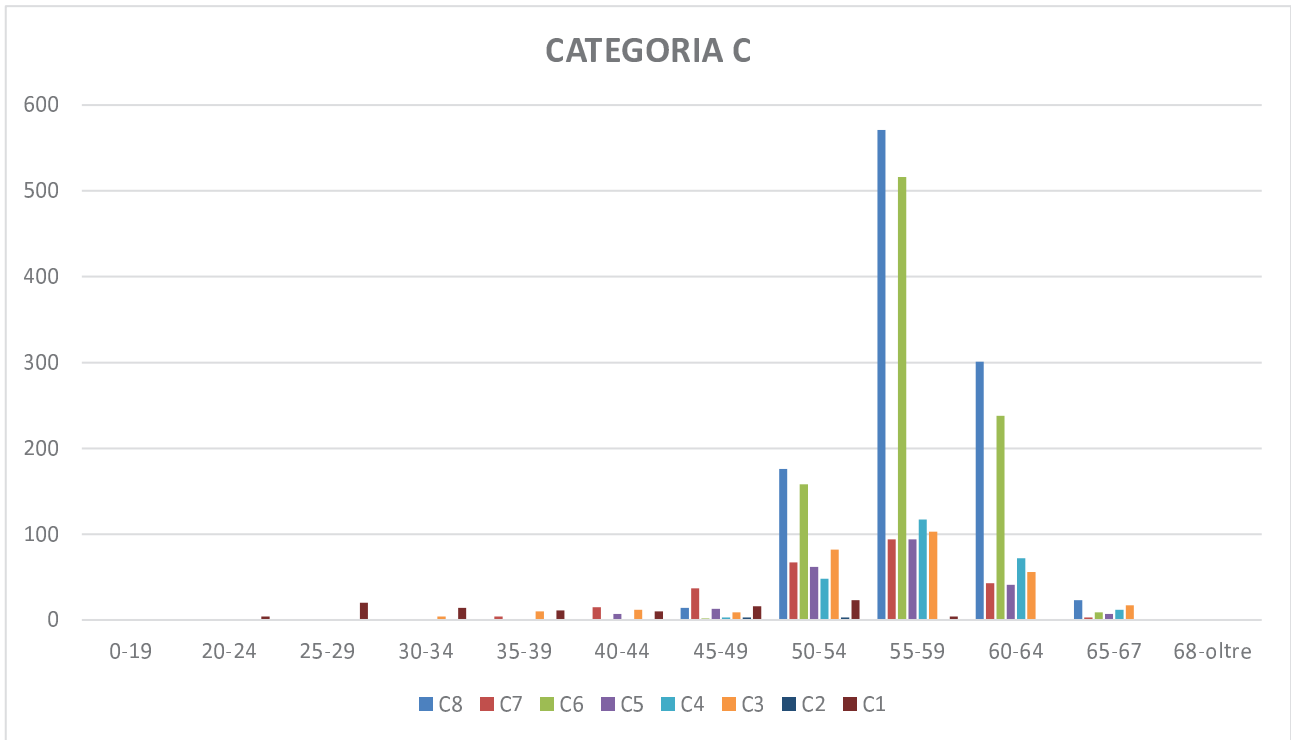
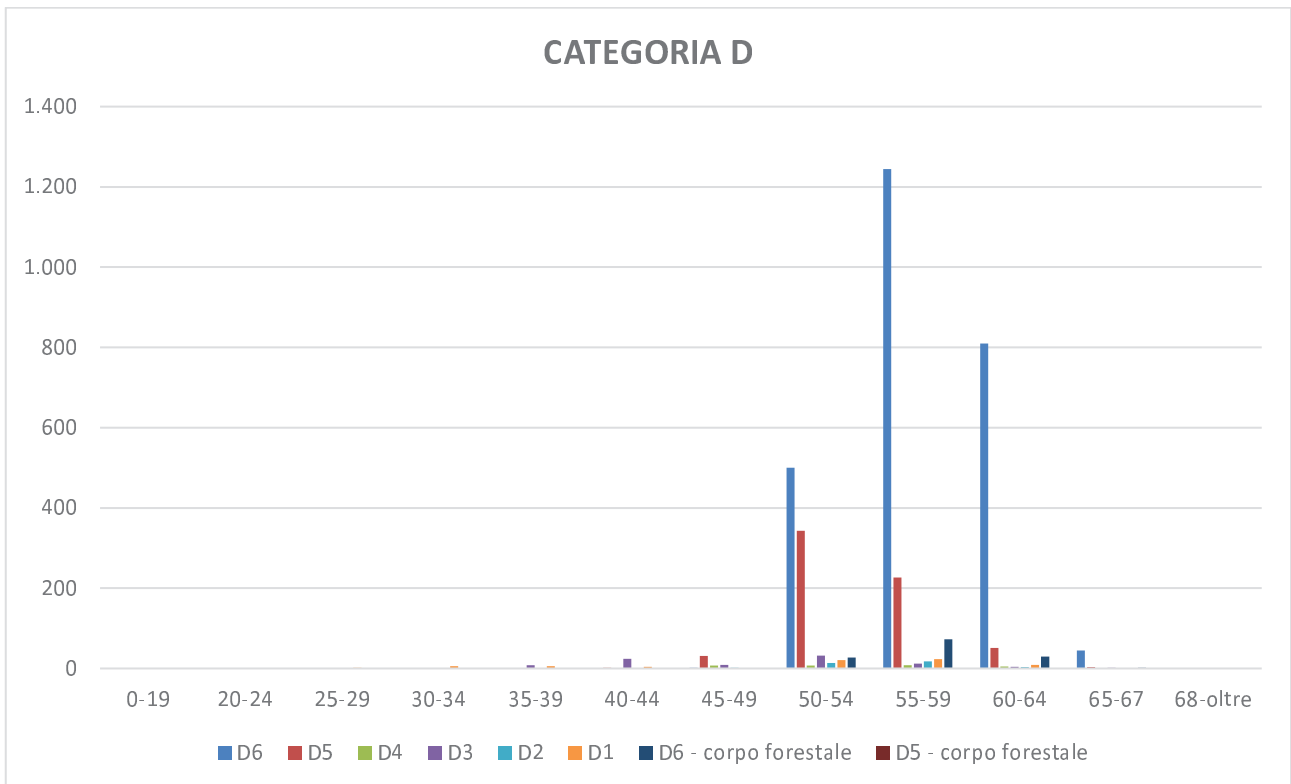


Tavola 11



3. Struttura del nuovo ordinamento professionale

Si ritiene che l'**articolazione in tre aree**, come da indicazione contenuta negli atti di indirizzo approvati con deliberazioni della Giunta regionale n. 273 del 25 luglio 2018 e n. 434 del 6 novembre 2018 - in analogia con l'ordinamento professionale statale - consenta di conseguire gli obiettivi di convergenza e di flessibilità operativa necessari all'ottimale utilizzo del personale impiegato nelle attività istituzionali, nonché l'adeguata valorizzazione professionale del medesimo.

Le tre aree dovrebbero corrispondere a tre differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali.

La **prima area - Area di Supporto** - dovrebbe prevedere conoscenze generali di base per svolgere compiti semplici, completate da competenze pratiche necessarie a risolvere problemi utilizzando metodi, strumenti, materiali e informazioni, con responsabilità di portare a termine compiti, di risolvere problemi di routine e di completare attività di lavoro adeguando i propri comportamenti alle circostanze. Per l'accesso dall'esterno a quest'area si prevede, quale requisito di base, un livello di istruzione conseguito con l'assolvimento dell'obbligo scolastico.

In tale area dovrebbe confluire il personale attualmente inquadrato nelle **categorie A e B**.

La **seconda area - Area Operativa** - dovrebbe prevedere conoscenze pratiche e teoriche esaurienti, necessarie a risolvere problemi, anche complessi, in un ambito specializzato di lavoro, con responsabilità di risultato su ambiti circoscritti (fasi di processo o processi) ed eventualmente con responsabilità di supervisionare il lavoro di colleghi. Per l'accesso dall'esterno a quest'area si prevede, quale requisito di base, un livello di istruzione conseguito con il positivo completamento della scuola secondaria di secondo grado.

In tale area dovrebbe confluire il personale attualmente inquadrato nella **categoria C**.

La **terza area - Area Funzionale** - dovrebbe invece prevedere conoscenze di base altamente specializzate necessarie ad affrontare, con consapevolezza critica, problemi complessi, anche al fine di sviluppare conoscenze e procedure nuove, con capacità di lavoro in autonomia ed assunzione di responsabilità di risultato, a diversi livelli (interi processi, team di lavoro, unità organizzative). Per l'accesso dall'esterno a quest'area si prevede, quale requisito di base, la laurea.

In tale area dovrebbe confluire il personale attualmente inquadrato nella **categoria D**.

All'interno delle aree Operativa e Funzionale il personale viene ripartito in 4 profili professionali:

- amministrativo e giuridico;
- tecnico e professionale;
- informatico e statistico;
- economico e finanziario.

In particolare, il profilo tecnico e professionale è riservato al personale che svolge un'attività per la quale è richiesta l'iscrizione ad ordini o collegi professionali o il possesso di abilitazione professionale equipollente.

Ulteriori caratteristiche del modello proposto sono:

- previsione di un solo accesso dall'esterno per ogni area e conseguente superamento degli accessi plurimi ove attualmente previsti;
- massima flessibilità interna: piena equivalenza, fungibilità ed esigibilità delle mansioni, all'interno dell'area, in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro.

La **Tavola 12** riporta la corrispondenza e la confluenza del personale dall'attuale ordinamento professionale, articolato in **quattro categorie**, al nuovo ordinamento articolato in **tre aree**.

Tavola 12

Vecchio ordinamento professionale	Nuovo ordinamento professionale
Categoria A	Prima area - Area di Supporto
Categoria B	Prima area - Area di Supporto
Categoria C	Seconda area - Area Operativa
Categoria D	Terza area - Area Funzionale

3.1 Inquadramenti economici in sede di prima applicazione

Al fine di consentire la neutralità finanziaria nella trasmigrazione dal pregresso al nuovo ordinamento professionale, il personale mantiene, senza nuovi o maggiori oneri a carico dell'amministrazione, il trattamento economico fondamentale in godimento alla data del 31.12.2018, fatti salvi gli eventuali miglioramenti economici derivanti dall'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali (P.E.O.) conseguenti all'applicazione dell'art. 22 del C.C.R.L., nonché ogni altro ulteriore emolumento spettante sulla base di quanto previsto dalla contrattazione collettiva o da disposizioni normative.

La sottostante **tavola n. 13** riporta la trasposizione nel nuovo ordinamento professionale della definizione tra le pregresse "**categorie**" e le nuove "**fasce**" con il conseguente riallineamento anche delle posizioni di sviluppo economico orizzontale (P.E.O.) all'interno delle predette nuove fasce.

Naturalmente, i valori economici indicati corrispondono all'applicazione del vigente CCRL relativo al triennio 2016-2018 e, pertanto, gli stessi dovranno essere aggiornati nel caso in cui sia sottoscritto il nuovo CCRL relativo al triennio 2019-2021.

Tavola 13

Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1.1.2018	IVC 2008/2009	IVC 2010/2011	Retribuzione tabellare al 31.12.2018
F1/A1	10.289,36	348,60	123,84	10.761,80
F1/A2	10.566,12	354,00	125,88	11.046,00
F1/A3	10.931,52	361,32	128,40	11.421,24
F1/A4	11.372,04	370,08	131,54	11.873,66
F1A/5	11.819,28	379,09	134,75	12.333,11
F1/A6				12.521,30
F1/B1	11.443,93	378,00	134,40	11.956,33
F1/B2	11.902,20	387,24	137,64	12.427,08
F1/B3	12.311,88	395,28	140,52	12.847,68
F1/B4	12.764,16	404,28	143,76	13.312,20
F1/B5	13.253,40	414,00	147,12	13.814,52
F1/B6	13.792,80	424,80	150,96	14.368,56
F1/B7				14.687,24
F2/1	13.666,21	431,64	153,48	14.251,33
F2/2	14.329,92	444,84	158,16	14.932,92
F2/3	15.014,16	458,52	162,96	15.635,64
F2/4	15.842,88	474,96	168,84	16.486,68
F2/5	16.717,32	492,24	174,96	17.384,52
F2/6	17.684,88	511,56	181,80	18.378,24
F2/7	18.612,48	529,92	188,40	19.330,80
F2/8	19.566,72	549,00	195,12	20.310,84
F2/9				20.881,02
F3/1	16.367,63	499,44	177,48	17.044,55
F3/2	17.627,04	524,40	186,48	18.337,92
F3/3	19.047,36	552,72	196,44	19.796,52
F3/4	20.541,12	582,36	207,00	21.330,48
F3/5	22.032,72	612,00	217,56	22.862,28
F3/6	23.627,52	643,56	228,72	24.499,80
F3/7				25.347,25

3.2 Progressioni economiche orizzontali (P.E.O.)

L'obiettivo dell'nuovo ordinamento professionale è di conseguire una semplificazione dello strumento, che prevenga le conflittualità interne e contenziosi, ma che ne consenta anche una gestione meno burocratizzata dagli aspetti formali.

E' necessario riconoscere che all'interno di tale strumento convivono due esigenze diverse:

- una esigenza di inclusività, che consenta di riconoscere comunque, nel tempo, incrementi retributivi a chi abbia conseguito livelli di prestazione soddisfacenti, ancorché non caratterizzati da eccellenza;
- una esigenza di selettività, che consenta di riconoscere, senza eccessivi formalismi, ad un più limitato numero di persone con livelli di prestazione elevati e dimostrazione concreta di più elevate capacità professionali e di lavoro, aumenti retributivi più sostanziosi.

In tale ottica, è ipotizzabile uno "sdoppiamento" dell'attuale istituto, che consenta, con modalità differenti, di corrispondere ad entrambe le esigenze.

Al riguardo, ogni soluzione dovrà essere attentamente valutata sotto il profilo della sua sostenibilità economica di medio-lungo periodo.

Il finanziamento delle progressioni potrà continuare ad avvenire, come attualmente già previsto, attraverso il Fondo risorse decentrate di cui all'art. 90 del C.C.R.L., con rinvio alla contrattazione integrativa dell'individuazione, nell'ambito del Fondo medesimo, delle risorse da destinare annualmente.

E' ipotizzabile, in alternativa, che si definisca uno schema di progressione finanziato a carico delle risorse destinate al rinnovo del C.C.R.L. (la cui base di finanziamento potrebbe comunque essere costituita, in partenza, dallo stock di risorse attualmente destinate a progressioni economiche), che consenta di sostenere e finanziare nel medio-lungo termine un numero equilibrato e prevedibile di progressioni.

In fase di prima applicazione, tenuto conto del vincolo dell'invarianza e della neutralità finanziaria previsto dagli atti di indirizzo approvati con deliberazioni della Giunta regionale n. 273 del 25 luglio 2018 e n. 434 del 6 novembre 2018, appare sostenibile incrementare l'attuale quota del **35 per cento** indicata dall'art.22, comma 10, del C.C.R.L. e destinata inizialmente all'istituto contrattuale delle progressioni economiche, con un'ulteriore quota pari al **15 per cento** finalizzata alla valorizzazione e al riconoscimento economico del personale della nuova **prima area**, in cui confluiscono le **categorie A e B**.

3.3 Progressioni verticali tra le Aree professionali – Articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165/2001.

Al fine di dare coerente e coordinata applicazione al nuovo ordinamento professionale, appare opportuno che l'amministrazione regionale dia attuazione anche a quanto previsto al comma 15, dell'articolo 22 (*Disposizioni di coordinamento e transitorie*) del decreto legislativo n. 75 del 2017, il quale dispone che:

*“Per il **triennio 2020-2022**, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il **30 per cento** di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.”*

Al riguardo, si fa presente che i consolidati orientamenti della Magistratura contabile (Sezioni regionali di controllo) consentono alle pubbliche amministrazioni di effettuare, in sede di programmazione del piano del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo n. 165/2001, in un arco temporale triennale la programmazione dello sviluppo delle progressioni verticali in esame, ferma restando la loro effettiva attribuzione con cadenza annuale all'acquisizione della disponibilità delle correlate risorse finanziarie destinate alle facoltà assunzionali di ciascuna annualità di riferimento delle medesime.

L'applicazione della disposizione normativa richiamata, di ordinaria e generale applicazione nelle altre pubbliche amministrazioni, consentirebbe di effettuare sia il riconoscimento delle eventuali mansioni superiori svolte dal personale in servizio sia la valorizzazione dei titoli culturali in possesso – soprattutto con riferimento al diploma di laurea - nel pieno rispetto della vigente normativa e dei consolidati ed invalicabili principi sanciti dalla **Corte Costituzionale** in materia di accesso al pubblico impiego e di riserva e di procedure dei posti da destinare al personale già in servizio.

4. Considerazioni finali dell'Aran Sicilia

La vigenza del CCRL relativo al triennio 2016-2018 risulta già definita con la sottoscrizione del relativo testo negoziale, avvenuta in data 9 maggio 2019 a seguito della certificazione positiva da parte della Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per la Regione Siciliana, con l'utilizzo integrale delle risorse finanziarie a tale fine destinate.

Sul punto, si evidenzia la oggettiva problematicità di innovare, dal punto di vista ordinamentale, il nuovo ordinamento professionale anche in relazione alla circostanza che - alla data del 31.12.2018 - nelle categorie A e B risultavano presenti **n. 5.212** unità di personale, con una incidenza del **41,27 per cento** rispetto al totale dei dipendenti in servizio pari a **n. 12.628** unità (cfr. tavola 2).

Nel corrispondente **Comparto Ministeri** di riferimento, la cui articolazione professionale è già prevista in tre Aree, la situazione della distribuzione interna del personale risulta del tutto diversa e fisiologicamente molto più gestibile anche nel confronto con le Organizzazioni Sindacali rappresentative.

Infatti, in tale speculare settore di confronto – alla data del 31.12.2018 – nell'**Area prima** (corrispondente alle categorie A e B del CCRL Regione Siciliana) risultavano presenti **n. 8.461** unità di personale, con una incidenza del **6,05 per cento** rispetto al totale dei dipendenti in servizio pari a **n. 139.774** unità (cfr. dati Conto Annuale MEF-RGS Anno 2018).

Tale rilevante differenza percentuale nell'addensamento di personale tra i due settori presi a riferimento (Regione Siciliana – Ministeri) determina, senza ombra di dubbio, una rilevante difficoltà sia nell'ambito delle relazioni sindacali con le Parti sociali sia nella ricerca di una condivisa soluzione della problematica assegnata all'Aran Sicilia con l'atto di indirizzo della Giunta regionale delegante.

Il tutto, peraltro, in presenza sia del vincolo finanziario tassativo dell'invarianza della spesa e sia dei vincoli ordinamentali posti dalla vigente legislazione nazionale e regionale, i quali disciplinano normativamente i limiti percentuali riservati, i criteri e le procedure concorsuali, nonché i limiti finanziari a valere sulle risorse destinate alle facoltà assunzionali, per le progressioni di carriera verticali del personale già in servizio nelle pubbliche amministrazioni.

Inoltre, per completezza di informazione, si ricorda che rappresentando la disciplina del nuovo ordinamento professionale una c.d. "*coda contrattuale*" del CCRL relativo al triennio 2016-2018, già oggetto di certificazione da parte della Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per la Sicilia, la stessa dovrà essere oggetto di analogo verifica e certificazione da parte della predetta Sezione regionale, ai fini sia della legittimità ordinamentale dei contenuti sia agli effetti della neutralità finanziaria ed economica, ai sensi di quanto disposto dal comma 7, dell'articolo 27, della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10.

Ciò posto, tenuto conto che sulla base degli atti di indirizzo approvati con deliberazioni della Giunta regionale n. 273 del 25 luglio 2018 e n. 434 del 6 novembre 2018, il nuovo ordinamento professionale deve essere definito nell'invarianza finanziaria e senza nuovi o maggiori oneri per l'amministrazione regionale, **appare opportuno rinviare tale definizione al rinnovo del CCRL relativo al triennio 2019-2021**, nel

presupposto che la legge di stabilità regionale preveda lo stanziamento delle necessarie risorse finanziarie, comprensive degli eventuali oneri derivanti dall'applicazione del nuovo ordinamento professionale.

Al riguardo, si fa presente che analoga iniziativa è stata adottata dall'Aran nazionale con la condivisione delle Organizzazioni Sindacali confederali e di categoria rappresentative dei comparti di contrattazione collettiva nazionali, tenuto anche conto che **l'articolo 1, comma 127, della legge n. 160/2019** – (Legge di bilancio statale 2020) ha definito gli stanziamenti necessari per il rinnovo di tutti i contratti collettivi del settore pubblico relativi al triennio 2019-2021 – ivi comprese le categorie di diritto pubblico (Forze di polizia – Forze armate – Corpo nazionale dei VV.FF. - Carriera prefettizia – Carriera diplomatica - Carriera dirigenziale penitenziaria), nelle seguenti misure percentuali:

- **1,3** per cento per l'anno 2019;
- **2,01 per cento** per l'anno 2020;
- **3,72 per cento** a decorrere dall'anno 2021.

Tanto premesso, tenuto conto delle indicazioni assegnate all'Aran Sicilia dalla Giunta regionale in materia di nuovo ordinamento professionale e della circostanza che sono trascorsi oltre 12 mesi dalla sottoscrizione del CCRL relativo triennio 2016-2018, questa Agenzia presenta - quale componente di Parte Pubblica del tavolo paritetico ed in un'ottica di sinergica e propositiva collaborazione con le Parti sociali – le proprie proposte e contributi per la definizione dei lavori della Commissione di cui all'articolo 16, comma 3, del CCRL, nelle more che i rappresentati delle Organizzazioni Sindacali rappresentative producano, congiuntamente o distintamente per sigla sindacale, le proprie rispettive proposte e considerazioni utili alla elaborazione di una testo finale da rimettere alle delegazioni negoziali trattanti ufficialmente previste.

Il presente elaborato, che viene consegnato alle Organizzazioni Sindacali rappresentative e componenti la Commissione paritetica di cui all'articolo 16, comma 3, del CCRL relativo al triennio 2016-2018, è altresì trasmesso, per correttezza istituzionale e dovere di informazione, alla Giunta regionale.