



C.C.R.L. Regione siciliana

Sottoscritto in data 9 maggio 2019

*Sistema di classificazione professionale del
personale del comparto non dirigenziale*

P. E. O.

Progressioni Economiche Orizzontali

Sistema di classificazione professionale (1)

- La **regolazione dei sistemi di classificazione professionale** è uno degli ambiti più importanti della contrattazione collettiva, per i riflessi che essi manifestano sull'organizzazione del lavoro all'interno delle amministrazioni

Sistema di classificazione professionale (2)

- Il modello ordinamentale attuale, articolato in categorie professionali larghe, definisce contenitori giuridici ampi (denominati “categorie”), all’interno dei quali vi è una **equivalenza sul piano giuridico e dei contenuti mansionistici**

Sistema di classificazione professionale (3)

- La ricomposizione dei contenuti giuridici di base definiti a livello nazionale in corrispondenza delle categorie, effettuata dal C.C.R.L., costituisce il presupposto per **“differenziazioni a parità di inquadramento”**, le quali non determinano diversità di collocazione giuridica del dipendente, né l’affidamento di mansioni superiori e diverse da quelle precedenti, e nelle quali le **“competenze professionali”** che le persone acquisiscono e concretamente esplicano nel proprio contesto di lavoro *dovrebbero* giocare un ruolo fondamentale: si tratta, nella sostanza, di una forma di **“carriera economica”**

Sistema di classificazione professionale (4)

- Le differenziazioni a parità di inquadramento sono ottenute attraverso:
 - la previsione di avanzamenti retributivi correlati all'accrescimento delle competenze professionali (**“progressioni economiche”**);
 - l'affidamento di incarichi di responsabilità (**“incarichi di posizione organizzativa”**);
 - persone all'interno di **profili professionali**, che specificano i contenuti professionali di base delle categorie

Sistema di classificazione professionale (5)

- Nei primi due casi **le differenziazioni incidono anche sulla retribuzione:**
 - primo caso - differenziali stipendiali in corrispondenza di ciascuna posizione economica
 - secondo caso - componenti retributive, indennitarie o di risultato, connesse allo svolgimento degli incarichi affidati

(tali elementi retributivi sono attualmente posti a carico del **Fondo risorse decentrate** di cui all'**articolo 88** del *C.C.R.L.* e secondo le modalità previste dall'**articolo 90**, comma 1, del citato *C.C.R.L.*)

Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale (1)

- Il C.C.R.L. del comparto non dirigenziale della Regione siciliana e degli Enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, all'**articolo 16** ha previsto l'istituzione di una **Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale** 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”*

Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale (2)

- 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

Sistema di classificazione del comparto non dirigenziale della Regione siciliana

- L'assetto di base del sistema di classificazione articola l'ordinamento professionale in quattro distinte categorie professionali, parametrate 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
- Il passaggio da una posizione economica a quella immediatamente superiore si realizza attraverso procedure di progressione economica, variamente regolate dall'**articolo 22** del *C.C.R.L.*

Stipendi tabellari

Stipendi tabellari										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
CATEGORIE	D	17.044,55	18.337,92	19.796,52	21.330,48	22.862,28	24.499,80	25.347,25		
	C	14.251,33	14.932,92	15.635,64	16.486,68	17.384,52	18.378,24	19.330,80	20.310,84	20.881,02
	B	11.956,33	12.427,08	12.847,68	13.312,20	13.814,52	14.368,56	14.687,24		
	A	10.761,80	11.046,00	11.421,24	11.873,66	12.333,11	12.521,30			

- stipendi tabellari al 9.5.2019

P. E. O. - Progressioni Economiche Orizzontali (1)

- 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 e segg. dell'**articolo 22** del C.C.R.L.;

P. E. O. - Progressioni Economiche Orizzontali (2)

- 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;

P. E. O. - Progressioni Economiche Orizzontali (3)

- 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 due 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

P. E. O. - Progressioni Economiche Orizzontali (4)

- 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;

P. E. O. - Progressioni Economiche Orizzontali (5)

- 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'**articolo 22**;

P. E. O. - Progressioni Economiche Orizzontali (6)

- 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;

P. E. O. - Progressioni Economiche Orizzontali (7)

- in sede di prima applicazione, le parti concordano che, con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del *C.C.R.L.*, sono attribuite in modo selettivo progressioni economiche orizzontali a una quota del 35% 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;

P. E. O. - Progressioni Economiche Orizzontali (8)

- 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

P. E. O. - Progressioni Economiche Orizzontali (9)

- 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;

P. E. O. - Progressioni Economiche Orizzontali (10)

- per il personale del *Corpo forestale della Regione siciliana* la progressione economica orizzontale di cui all'**articolo 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'articolo 47-*bis* del decreto presidenziale 20 gennaio 2010
- il C.C.R.L. definisce, all'**articolo 8**, comma 1, lettera c), le **relazioni sindacali** a livello di contrattazione collettiva regionale integrativa per la Regione siciliana per l'attuazione delle progressioni economiche

Posizioni Organizzative

- Il C.C.R.L. regolamenta agli articoli 19-21 la disciplina delle **“posizioni organizzative”**, prevedendo una definizione sistematica delle stesse che prevede:
 - il contingente percentuale massimo (10%) e le necessità organizzative dell'amministrazione regionale per il conferimento (**articolo 19**);
 - i criteri di conferimento e revoca (**articolo 20**);
 - disposizioni particolari, ivi inclusa la possibilità del conferimento, in presenza di particolari condizioni, anche al personale inquadrato nella **Categoria C (articolo 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'**articolo 91** del C.C.R.L.

C.C.R.L. Regione siciliana - Occupati

Posizione Economica	Uomini	Donne	Totale	Percentuale sul Totale
Posizione economica D6	2.042	691	2.733	22%
Posizione economica D5	390	268	658	5%
Posizione economica D4	22	5	27	0%
Posizione economica D3	55	36	91	1%
Posizione economica D2	8	29	37	0%
Posizione economica D1	22	50	72	1%
Categoria D	2.539	1.079	3.618	29%
Posizione economica C8	872	638	1.510	12%
Posizione economica C7	150	148	298	2%
Posizione economica C6	845	226	1.071	8%
Posizione economica C5	155	70	225	2%
Posizione economica C4	162	90	252	2%
Posizione economica C3	257	73	330	3%
Posizione economica C2	5	3	8	0%
Posizione economica C1	57	47	104	1%
Categoria C	2.503	1.295	3.798	30%
Posizione economica B6	54	15	69	1%
Posizione economica B5	9	-	9	0%
Posizione economica B4	43	16	59	0%
Posizione economica B3	8	10	18	0%
Posizione economica B2	664	1.409	2.073	16%
Posizione economica B1	82	76	158	1%
Categoria B	860	1.526	2.386	19%
Posizione economica A3	11	18	29	0%
Posizione economica A2	1.016	1.666	2.682	21%
Posizione economica A1	68	47	115	1%
Categoria A	1.095	1.731	2.826	22%
Personale non dirigente	6.997	5.631	12.628	100%

Fonte: Dati Conto Annuale Anno 2018 - RGS

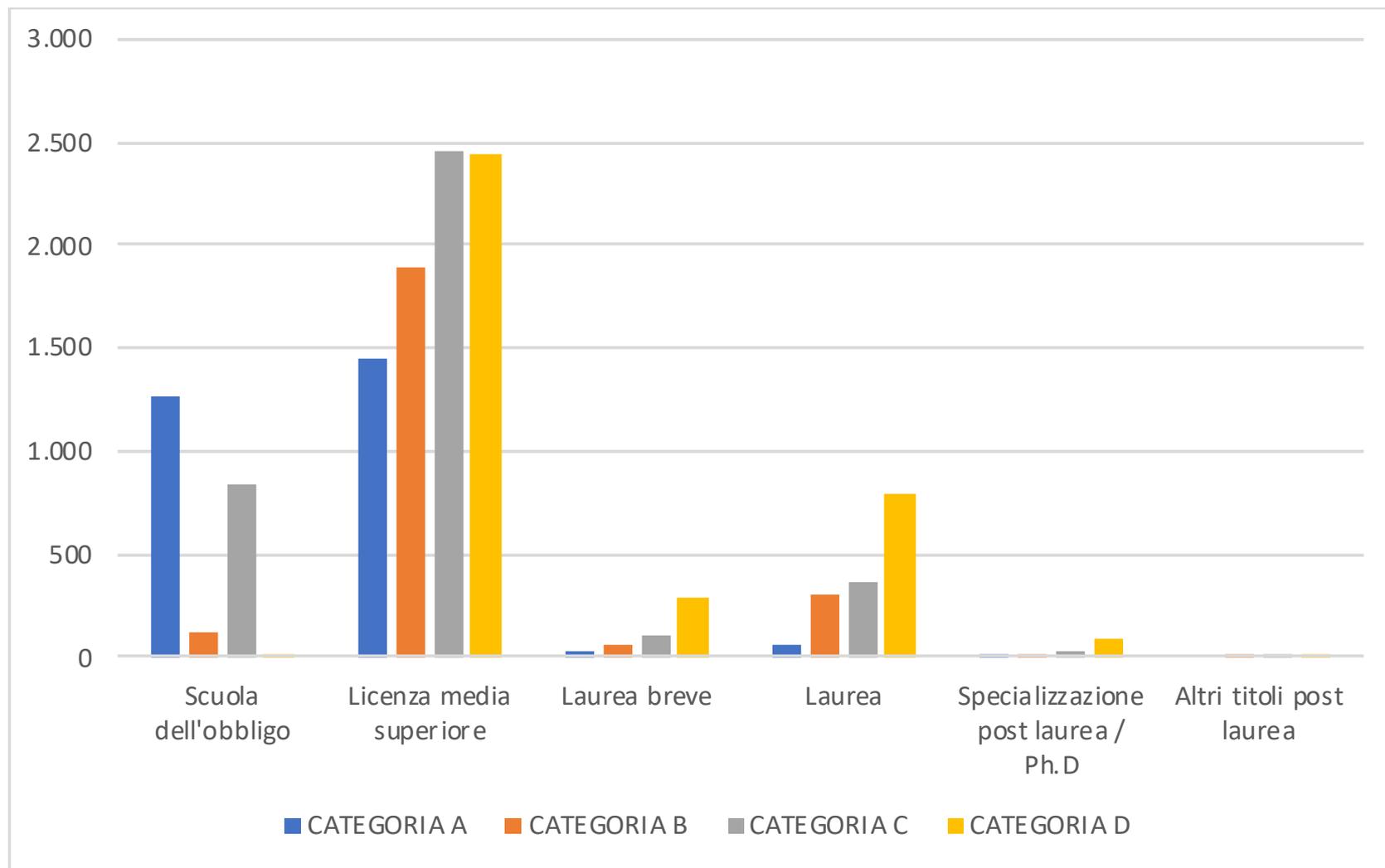
C.C.R.L. Regione siciliana - Classi di età

Posizione Economica	Classi di età					Totale	Percentuale sul Totale	Età media
	18 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60+			
Posizione economica D6	-	-	2	1.844	887	2.733	22%	58,2
Posizione economica D5	-	-	33	570	55	658	5%	54,8
Posizione economica D4	-	-	7	15	5	27	0%	54,5
Posizione economica D3	-	8	33	44	6	91	1%	49,5
Posizione economica D2	-	-	2	32	3	37	0%	55,5
Posizione economica D1	2	12	5	44	9	72	1%	51,1
Categoria D	2	20	82	2.549	965	3.618	29%	57,2
Posizione economica C8	-	-	14	1.164	332	1.510	12%	57,9
Posizione economica C7	-	4	52	195	47	298	2%	54,9
Posizione economica C6	-	-	7	713	351	1.071	8%	58,4
Posizione economica C5	-	1	20	156	48	225	2%	56,2
Posizione economica C4	-	-	3	165	84	252	2%	58,3
Posizione economica C3	-	14	23	213	80	330	3%	55,6
Posizione economica C2	-	-	3	4	1	8	0%	52,5
Posizione economica C1	24	25	26	27	2	104	1%	41,0
Categoria C	24	44	148	2.637	945	3.798	30%	57,1
Posizione economica B6	-	-	1	39	29	69	1%	59,3
Posizione economica B5	-	-	-	6	3	9	0%	57,9
Posizione economica B4	-	-	23	31	5	59	0%	52,1
Posizione economica B3	-	1	10	5	2	18	0%	49,7
Posizione economica B2	-	9	411	1.609	44	2.073	16%	52,9
Posizione economica B1	1	12	65	72	8	158	1%	50,1
Categoria B	1	22	510	1.762	91	2.386	19%	52,9
Posizione economica A3	-	2	12	15	-	29	0%	48,4
Posizione economica A2	-	-	617	2.028	37	2.682	21%	52,9
Posizione economica A1	2	10	36	60	7	115	1%	50,3
Categoria A	2	12	665	2.103	44	2.826	22%	52,8
Personale non dirigente	29	98	1.405	9.051	2.045	12.628	100%	55,4

C.C.R.L. Regione siciliana - Titoli di studio (valori %) (1)

Posizione Economica	Fino alla scuola dell'obbligo	Licenza media superiore	Laurea breve	Laurea	Spec. Post laurea / dottorato di rcerca	Altri titoli post laurea	Totale personale
Posizione economica D6	-	71%	7%	21%	1%	0%	100%
Posizione economica D5	-	67%	10%	21%	2%	-	100%
Posizione economica D4	4%	56%	15%	26%	-	-	100%
Posizione economica D3	-	55%	9%	35%	1%	-	100%
Posizione economica D2	-	3%	3%	27%	68%	-	100%
Posizione economica D1	-	1%	13%	54%	32%	-	100%
Categoria D	0%	68%	8%	22%	3%	0%	100%
Posizione economica C8	13%	69%	3%	13%	1%	0%	100%
Posizione economica C7	43%	50%	3%	5%	-	-	100%
Posizione economica C6	20%	67%	4%	9%	1%	-	100%
Posizione economica C5	58%	40%	0%	2%	-	-	100%
Posizione economica C4	17%	65%	2%	15%	1%	-	100%
Posizione economica C3	36%	57%	2%	5%	-	-	100%
Posizione economica C2	13%	50%	-	38%	-	-	100%
Posizione economica C1	3%	94%	1%	2%	-	-	100%
Categoria C	22%	65%	3%	10%	1%	0%	100%
Posizione economica B6	58%	39%	-	3%	-	-	100%
Posizione economica B5	67%	33%	-	-	-	-	100%
Posizione economica B4	24%	64%	-	10%	-	2%	100%
Posizione economica B3	33%	67%	-	-	-	-	100%
Posizione economica B2	0%	82%	3%	14%	1%	-	100%
Posizione economica B1	30%	62%	1%	8%	-	-	100%
Categoria B	5%	79%	2%	13%	1%	0%	100%
Posizione economica A3	66%	28%	-	7%	-	-	100%
Posizione economica A2	43%	53%	1%	2%	0%	-	100%
Posizione economica A1	77%	23%	-	-	-	-	100%
Categoria A	45%	51%	1%	2%	0%	-	100%
Personale non dirigente	18%	65%	4%	12%	1%	0%	100%

C.C.R.L. Regione siciliana - Titoli di studio (valori %) (2)



Fonte: Dati Conto Annuale Anno 2018 - RGS

C.C.R.L. Regione siciliana - Laureati

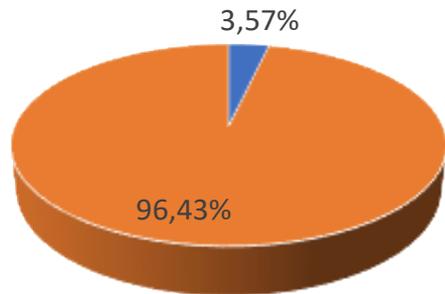
Categoria	Laureati	Non laureati	Totale
CATEGORIA A	101	2.725	2.826
CATEGORIA B	376	2.010	2.386
CATEGORIA C	505	3.293	3.798
CATEGORIA D	1.173	2.445	3.618
Totale categorie	2.155	10.473	12.628

Categoria	Laureati	Non laureati
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%

Fonte: Dati Conto Annuale Anno 2018 - RGS

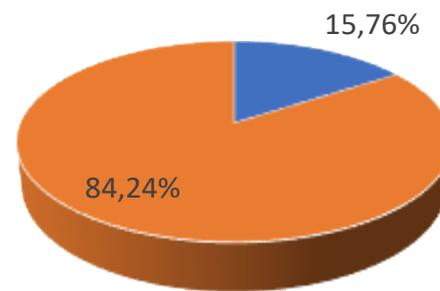
C.C.R.L. Regione siciliana - Laureati (valori %)

CATEGORIA A



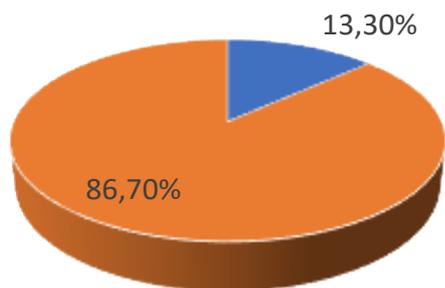
■ Laureati ■ Non laureati

CATEGORIA B



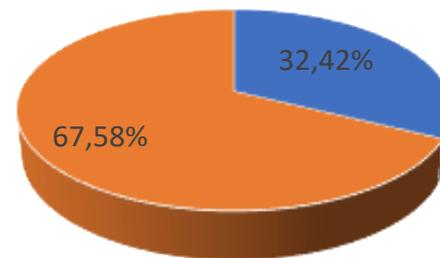
■ Laureati ■ Non laureati

CATEGORIA C



■ Laureati ■ Non laureati

CATEGORIA D



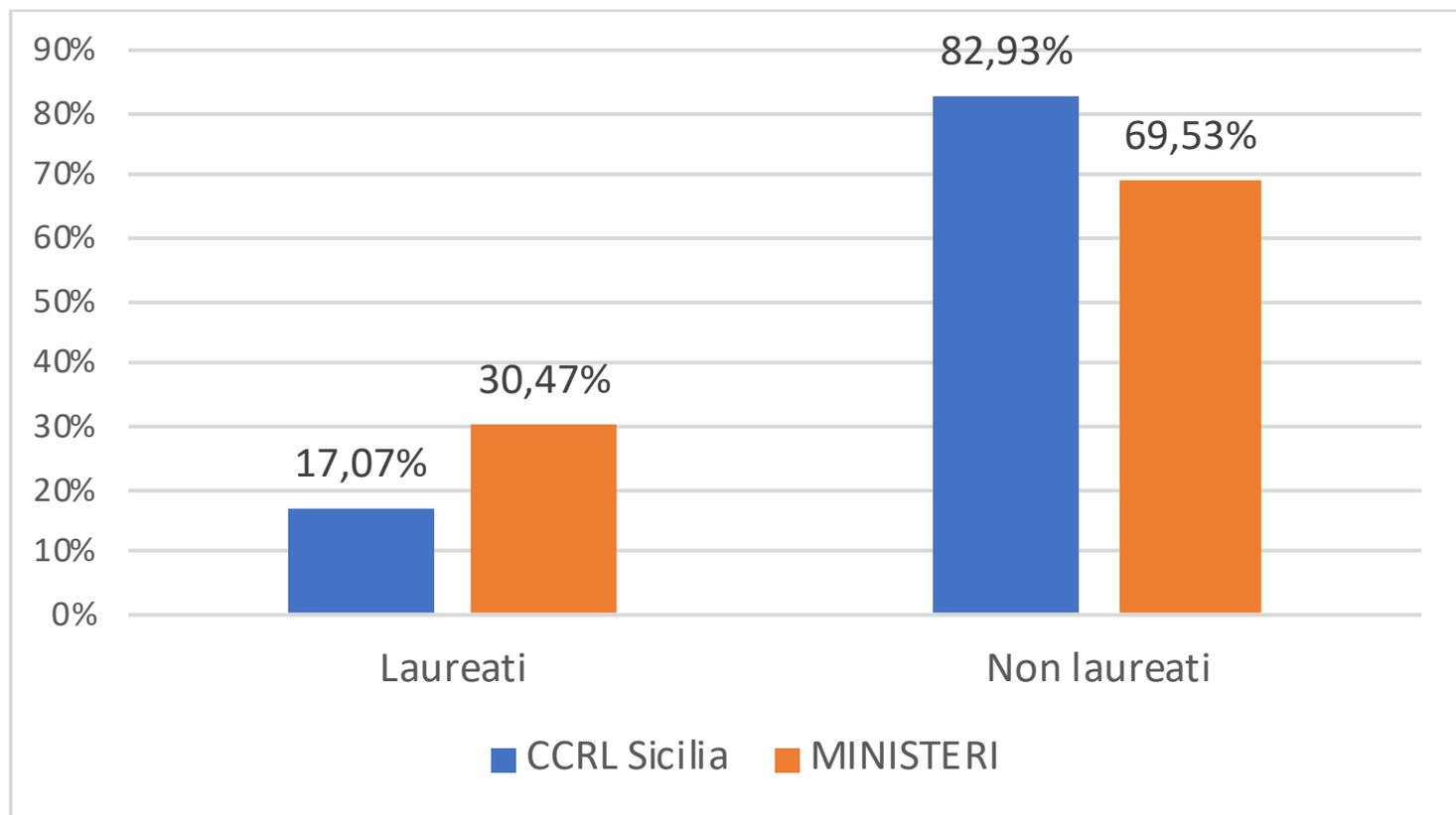
■ Laureati ■ Non laureati

C.C.R.L. Regione siciliana - Ministeri - Laureati (valori %) (1)

	Categoria / Area	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%

Fonte: Dati Conto Annuale Anno 2018 - RGS

C.C.R.L. Regione siciliana - Ministeri - Laureati (valori %) (2)



Fonte: Dati Conto Annuale Anno 2018 - RGS

Il nuovo ordinamento professionale (1)

- 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

Il nuovo ordinamento professionale (2)

- 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**

Il nuovo ordinamento professionale (3)

- 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**

Il nuovo ordinamento professionale (4)

- 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**

Il nuovo ordinamento professionale (5)

- All'interno delle **Aree Operativa** e **Funzionale** il personale viene ripartito in quattro 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

Il nuovo ordinamento professionale (6)

- 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

Il nuovo ordinamento professionale (7)

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 **P. E. O.** conseguenti all'applicazione dell'**articolo 22** del *C.C.R.L.*, nonché ogni altro ulteriore emolumento spettante sulla base di quanto previsto dalla contrattazione collettiva o da disposizioni normative

Il nuovo ordinamento professionale (8)

Progressioni Economiche Orizzontali (P. E. O.)

- L'obiettivo del 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

Il nuovo ordinamento professionale (9)

- È 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

Il nuovo ordinamento professionale (10)

- 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'**articolo 90** del C.C.R.L., con rinvio alla contrattazione integrativa dell'individuazione, nell'ambito del Fondo medesimo, delle risorse da destinare annualmente

Il nuovo ordinamento professionale (11)

- È 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

Il nuovo ordinamento professionale (12)

- 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% indicata dall'**articolo 22**, comma 10, del *C.C.R.L.* e destinata inizialmente all'istituto contrattuale delle progressioni economiche, con un'ulteriore quota pari al 15% finalizzata alla valorizzazione e al riconoscimento economico del personale della nuova **prima Area**, in cui confluiscono le **Categorie A e B**

Il nuovo ordinamento professionale (13)

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. 75/2017

Il nuovo ordinamento professionale (14)

*“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% 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.”*

- articolo 22, comma 15 del decreto legislativo n. 75/2017

Il nuovo ordinamento professionale (15)

- 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 attribuzioni con cadenza triennale all'acquisizione della disponibilità delle correlate risorse finanziarie destinate alle facoltà assunzionali di ciascuna annualità di riferimento delle medesime

Il nuovo ordinamento professionale (16)

- 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

Considerazioni finali dell'Aran Sicilia (1)

- La vigenza del *C.C.R.L.* 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 tal fine destinate
- Sul punto, si evidenzia la oggettiva problematicità di innovare, dal punto di vista ordinamentale, il **nuovo ordinamento professionale** anche vista la presenza, alla data del 31 dicembre 2018, di 5.212 unità di personale nelle **Categorie A e B**, con una incidenza del **41,27%** rispetto al totale dei dipendenti pari a 12.628 unità

Considerazioni finali dell'Aran Sicilia (2)

- Nel corrispondente **Comparto Ministeri** di riferimento, la cui articolazione professionale è già prevista in tre Aree, la 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 dicembre 2018, nella **prima Area** (corrispondente alle **Categorie A e B** del C.C.R.L. Regione siciliana) risultavano presenti 8.461 unità di personale, con una incidenza del 6,05% rispetto al totale dei dipendenti in servizio pari a 139.774 unità

Considerazioni finali dell'Aran Sicilia (3)

- Tale rilevante differenza percentuale nell'addensamento di personale determina 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 limiti percentuali, criteri e procedure concorsuali, nonché limiti finanziari per le progressioni di carriera verticali del personale già in servizio nelle PA

Considerazioni finali dell'Aran Sicilia (4)

- Inoltre, rappresentando la disciplina del nuovo ordinamento professionale una c.d. *coda contrattuale* del C.C.R.L. relativo al triennio 2016-2018, già oggetto di certificazione da parte della **Corte dei Conti** (*Sezione regionale di controllo per la Regione siciliana*), 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 dell'articolo 27, comma 7, della legge regionale n. 10/2000

Considerazioni finali dell'Aran Sicilia (5)

- Tenuto conto che, sulla base delle deliberazioni della Giunta regionale n. 273/2018 e n. 434/2018, 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 *C.C.R.L.* 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

Considerazioni finali dell'Aran Sicilia (6)

- 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 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, nelle seguenti misure:
 - 1,3% per l'anno 2019;
 - 2,01% per l'anno 2020;
 - 3,72% a decorrere dall'anno 2021

**GRAZIE PER
L'ATTENZIONE**