

Repubblica Italiana



REGIONE SICILIANA

GIUNTA REGIONALE

Deliberazione n. 135 del 23 marzo 2022.

“Rinnovo contrattuale del Comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art.1 della legge regionale 15 maggio 2000, n.10 - Anno 2019-2021. Atto di indirizzo”.

La Giunta Regionale

VISTO lo Statuto della Regione;

VISTE le leggi regionali 29 dicembre 1962, n. 28 e 10 aprile 1978, n. 2;

VISTA la legge regionale 16 dicembre 2008, n. 19 e successive modifiche e integrazioni;

VISTO il D.P.Reg. 18 gennaio 2013, n. 6;

VISTO il D.P.Reg. 27 giugno 2019, n. 12 concernente: “Regolamento di attuazione del Titolo II della legge regionale 16 dicembre 2008, n. 19. Rimodulazione degli assetti organizzativi dei Dipartimenti regionali ai sensi dell'articolo 13, comma 3, della legge regionale 17 marzo 2016, n. 3. Modifica del decreto del Presidente della Regione 18 gennaio 2013, n. 6, e successive modifiche e integrazioni”;

VISTO il proprio Regolamento interno, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 82 del 10 marzo 2020;

VISTA la legge regionale 15 maggio 2000, n.10 e successive modificazioni e, in particolare, il comma 1 dell'art. 27, rubricato “Indirizzi per la contrattazione collettiva e procedimento contrattuale”;

VISTA la legge 7 giugno 2000, n. 150 e successive modificazioni concernente : “Disciplina delle attività di informazione e di comunicazione delle pubbliche amministrazioni”;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” ;

VISTA la legge regionale 26 marzo 2002, n. 2 e successive modificazioni, recante:

Repubblica Italiana



REGIONE SICILIANA

GIUNTA REGIONALE

“Disposizioni programmatiche e finanziarie per l'anno 2002” e, in particolare, l'art. 127, rubricato “Informazione e comunicazione”;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 e successive modificazioni, 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”;

VISTA la legge regionale 16 gennaio 2012, n. 9 e successive modifiche e integrazioni, concernente: “Misure in materia di personale della Regione siciliana e di contenimento della spesa” e, in particolare, l'art. 1, recante: “Norme di contenimento della spesa”;

VISTO il decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75 e successive modificazioni, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a) e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, con particolare riguardo all'articolo 23, rubricato “Salario accessorio e sperimentazione”;

VISTA la legge regionale 11 agosto 2017, n.16 e successive modificazioni, recante: “Disposizioni programmatiche e correttive per l'anno 2017. Legge di stabilità regionale. Stralcio I” e, in particolare, l'art.12, rubricato: “Ufficio stampa e documentazione della Regione”;

VISTO il decreto legge 14 dicembre 2018, n.135 : “Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione”, convertito con modificazioni, dalla legge 11 febbraio 2019, n.12 e, in particolare, l'art. 11, rubricato “Adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale dipendente della pubblica amministrazione”;

VISTA la legge 30 dicembre 2018, n.145 e successive modificazioni, concernente “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale

Repubblica Italiana



REGIONE SICILIANA

GIUNTA REGIONALE

per il triennio 2019-2021”, comma 436 dell'articolo 1;

VISTA la legge 30 dicembre 2020, n.178: “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023”, e, in particolare, i commi 869 e 959 dell'articolo 1;

VISTA la legge regionale 15 aprile 2021, n.9: “Disposizioni programmatiche e correttive per l'anno 2021. Legge di stabilità”;

VISTA la legge regionale 15 aprile 2021, n.10: “Bilancio di previsione della Regione Siciliana per il triennio 2021-2023”;

VISTO il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n.113, recante: “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”;

VISTA la legge regionale 27 dicembre 2021, n. 35: “Variazioni al bilancio della Regione per il triennio 2021-2023”;

VISTA la legge 30 dicembre 2021, n.234: “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”, con particolare riguardo ai commi 604 e 612;

VISTA la legge regionale 21 gennaio 2022, n.1, “Autorizzazione all'esercizio provvisorio del bilancio della Regione per l'esercizio 2022”;

VISTO il vigente C.C.R.L. del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n.10, triennio normativo ed economico 2016-2018;

VISTA la deliberazione n. 270 del 25 luglio 2018, con la quale la Giunta regionale ha proceduto alla nomina dei componenti del Comitato direttivo dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale della Regione Siciliana (ARAN Sicilia);

VISTA la deliberazione n. 481 del 29 ottobre 2020, con la quale la Giunta regionale ha approvato la Matrice dei profili professionali;

Repubblica Italiana



REGIONE SICILIANA

GIUNTA REGIONALE

VISTA la deliberazione n. 3 del 12 gennaio 2021, con la quale la Giunta regionale ha apprezzato lo schema di Accordo tra Stato e Regione Siciliana per il ripiano decennale del disavanzo, ai sensi dell'art. 7 del decreto legislativo 27 dicembre 2019, n. 158 e successive modificazioni;

VISTA la deliberazione n. 471 del 19 novembre 2021, con la quale la Giunta regionale ha apprezzato l'atto di indirizzo che costituisce direttiva all'ARAN Sicilia per il rinnovo del contratto di lavoro per il personale del Comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art.1 della legge regionale 15 maggio 2000, n.10 - Anno 2019-2021;

VISTA la nota prot. n. 25807 del 9 marzo 2022 e relativi atti acclusi, con la quale l'Assessore regionale per le autonomie locali e per la funzione pubblica trasmette, per le determinazioni della Giunta regionale, l'atto di indirizzo concernente la direttiva all'ARAN Sicilia per il rinnovo contrattuale del Comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art.1 della legge regionale 15 maggio 2000, n.10, per il triennio 2019-2021, in sostituzione di quello apprezzato con deliberazione n. 471/2021;

CONSIDERATO che: il nuovo atto di indirizzo è stato predisposto dal Dipartimento regionale della funzione pubblica e del personale, anche al fine di implementare la parte tecnica dell'atto di indirizzo precedentemente approvato con deliberazione n.471/2021, tenuto conto sia della legge regionale n. 35/2021, sia di quanto previsto dalla legge n.234/2021 in ordine ai rinnovi contrattuali dei comparti di contrattazione nazionale, in coerenza con le previsioni di cui al punto 2, lettera e) dell' "Accordo Stato e Regione Siciliana per il ripiano decennale del disavanzo", sottoscritto in data 14 gennaio 2021;

RITENUTO di apprezzare la superiore proposta;

SU proposta dell'Assessore regionale per le autonomie locali e per la funzione pubblica,

Repubblica Italiana



REGIONE SICILIANA

GIUNTA REGIONALE

D E L I B E R A

per quanto esposto in preambolo, di apprezzare l'atto di indirizzo accluso alla nota prot. n. 25807 del 9 marzo 2022 dell'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica, allegato alla presente deliberazione, che sostituisce l'atto di indirizzo apprezzato con deliberazione della Giunta regionale n.471 del 19 novembre 2021 e costituisce direttiva all'ARAN Sicilia per il rinnovo del contratto di lavoro per il personale del Comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art.1 della legge regionale 15 maggio 2000, n.10 - Anno 2019-2021.

Il Segretario
MILAZZO

Il Presidente
MUSUMECI

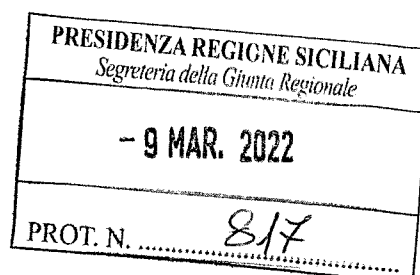
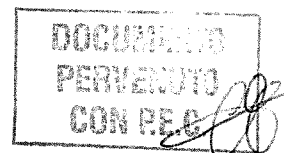
MGC

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana
Assessorato delle Autonomie Locali
e della Funzione Pubblica

L'Assessore
Viale Regione Siciliana, 2194
90135 Palermo



Prot. n. 25807

Palermo, li 9 marzo 2022

Oggetto: Atto di indirizzo per il rinnovo 2019/2021 del CCRL del Comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'articolo 1 della Legge Regionale 15 maggio 2000, n.10.

Presidenza della Regione
Segreteria di Giunta

p.c.

On.le Presidente della Regione
Ufficio di Diretta Collaborazione

Allegata alla presente si trasmette, per l'inserimento della prossima seduta della Giunta Regionale, l'atto di indirizzo in oggetto citato (trasmesso dal Dirigente Generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica con nota n.25563 del 9 marzo 2022) che, condiviso dallo scrivente, va a sostituire quello già approvato con deliberazione n.471/2021.

Per completezza delle informazioni si comunica che lo scrivente, con l'atresi allegata nota n.25593 del 9 marzo 2022, ha trasmesso all'On.le Presidente, all'Assessore regionale dell'Economia ed al Ragioniere Generale, lo schema di articolato (e la relativa relazione tecnica) da integrare in sede di stesura del disegno di legge si stabilirà con l'indicazione della relativa copertura finanziaria.

L'ASSESSORE
Avv.to Marzo Zambuto



Documento firmato da:
MARCO ZAMBUTO
09.03.2022 11:37:07 UTC

Scz

9/3/2022

Sc

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana
Assessorato Regionale delle Autonomie Locali
e della Funzione Pubblica
Dipartimento regionale della funzione pubblica
e del personale

Prot. n. **25563**

Palermo, **09 Marzo 2022**

OGGETTO: Atto di indirizzo per il rinnovo 2019/2021 del CCRL del Comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10

All'Assessore Regionale delle Autonomie Locali
e della Funzione Pubblica

E, p.c. All'On.le Presidente della Regione

Loro sede

Come concordato nella riunione svoltasi presso la Presidenza della Regione il 10 febbraio u.s. in ordine all'Atto di indirizzo in oggetto, lo scrivente Dipartimento ha provveduto a rielaborare, sulla base degli approfondimenti effettuati in quella sede, l'atto a suo tempo approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 471 del 19 novembre 2021, anche al fine di implementarne la parte tecnica tenuto conto sia della legge regionale 35/2021, sia di quanto previsto per i rinnovi contrattuali dei comparti di contrattazione nazionale dalla legge 31 dicembre 2021 n. 234 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022 – 2024), in piena armonia e coerenza con quanto previsto dal punto 2, lettera e) dell'“Accordo Stato e Regione Siciliana per il ripiano decennale del disavanzo” sottoscritto in data 14 gennaio 2021.

Si trasmette pertanto il nuovo schema di atto di indirizzo affinché, ove condiviso, sia sottoposto alla Giunta regionale per l'approvazione, in sostituzione dello schema a suo tempo approvato con la deliberazione 471/2021.

Il Dirigente Generale

C. Madonia
CARMELA digitalmente da
MADONI CARMELA
MADONIA
A Data: 2022.03.09
09:44:09 +01'00'

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana
Assessorato Regionale delle Autonomie Locali
e della Funzione Pubblica

Atto di indirizzo per il rinnovo 2019/2021 del CCRL del Comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10

1. Premessa

Il presente atto di indirizzo, emanato ai sensi dell'articolo 27 della legge regionale n. 10/2000 e s.m.i., individua gli indirizzi relativi al rinnovo contrattuale per il medesimo triennio per il personale regionale del comparto non dirigenziale.

Si fa riserva di formulare successivamente gli indirizzi relativi al rinnovo 2019/2021 per l'area della dirigenza non sussistendo, a oggi, i parametri di riferimento delle aree dirigenziali della contrattazione collettiva nazionale, fermo restando che la relativa procedura dovrà essere tempestivamente avviata dall'ARAN, una volta emanati i suddetti indirizzi.

2. Quadro finanziario

Le risorse finanziarie per i rinnovi contrattuali sono state allocate nel bilancio della Regione con la legge n. 10 del 2021, che ha stanziato sul capitolo 212017 del bilancio della Regione per l'esercizio 2021 la somma di euro 52.000.000,00 e con l'articolo 14 (Tabella B) della legge regionale 27 dicembre 2021, n. 35 ulteriori euro 2.073.772,18, **pari a complessivi euro 54.073.772,18**, destinati sia al rinnovo contrattuale del personale del comparto non dirigenziale, sia a quello del personale dell'area della dirigenza.

La legge regionale n.10/2021 interviene dopo la conclusione, nel gennaio del 2021, dell'Accordo decennale per il ripiano del disavanzo, che contiene, tra, l'altro, i seguenti impegni:

".....Il contenimento dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, nei limiti di quanto previsto per le amministrazioni pubbliche dall'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, nonché una più efficace utilizzazione di tali risorse destinate al miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi erogati alla collettività;

.....Il contenimento della spesa per il personale in servizio, al netto delle spese per i rinnovi contrattuali nei limiti minimi di quelli previsti per il medesimo periodo a livello nazionale;

.....Il recepimento della normativa statale e delle conseguenti direttive in materia di lavoro

agile.....”.

Si evidenzia che nell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, nei limiti di quanto previsto per le amministrazioni pubbliche dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25/5/2017, n. 75, non sono compresi gli incrementi del trattamento economico accessorio derivanti dal rinnovo contrattuale in oggetto, ai sensi dell'art.11, comma 1, lettera a), del D.L. 14/12/2018, n.135, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della L. 11/2/2019, n. 12. La predetta norma ha infatti disposto che il limite di cui all'art.23, comma 2, del d.lgs. n.75/2017, in attuazione del quale l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale delle amministrazioni pubbliche non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto legislativo, dai contratti collettivi di lavoro.

Come è noto, a livello nazionale le risorse stanziare per i rinnovi contrattuali dei comparti statale e non statale (determinate complessivamente, in milioni di euro, in 2.040 per il 2019, 3.168 per il 2020 e 6.815 per il 2021, sulla base degli stanziamenti disposti con legge 30/12/2018 n. 145 articolo 1, comma 436, legge 27 dicembre 2019, n. 160 articolo 1 comma 127, legge 30 dicembre 2020, articolo 1 comma 959) rappresentano (come si legge negli atti di indirizzo riguardanti i comparti non dirigenziali Funzioni centrali e locali) l'1,30% del monte salari per l'anno 2019, il 2,01% per l'anno 2020 e il 3,78% per il 2021, cui si aggiungono, a decorrere dal 2021, le risorse corrispondenti all'elemento perequativo di cui all'art. 1, comma 440, lettera b), della legge n. 145/2018.

Inoltre, con l'art.1, comma 604, della legge n. 234 del 30.12.2021 "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022 – 2024*", è stato previsto che le risorse destinate ai trattamenti accessori del personale dipendente dalle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono essere incrementate, rispetto a quelle destinate a tali finalità nel 2021, con modalità e criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale relativa al triennio 2019-2021 o dai provvedimenti di determinazione o autorizzazione dei medesimi trattamenti, di una misura percentuale del monte salari 2018 da determinare, per le amministrazioni statali, nei limiti di una spesa complessiva di 110,6 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022. Tale misura percentuale, per le amministrazioni non statali con autonomia di bilancio corrisponde allo 0,22% del monte salari dell'anno 2018, sulla base di quanto indicato nella Relazione Tecnica predisposta dalla Ragioneria Generale dello Stato a corredo della citata disposizione normativa.

Infine, con la norma contenuta nel comma 612 del medesimo articolo sono state integrate, a decorrere dal 2022, le risorse già precedentemente stanziare per i rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021 per la definizione del nuovo ordinamento professionale, nel limite di una spesa complessiva non superiore allo 0,55% del monte salari 2018.

Le risorse stanziare sul capitolo 212017 del bilancio regionale con la legge regionale n. 10/2021 e con la legge n. 35/2021 negli importi di seguito indicati, espressi in milioni di euro a e al lordo degli oneri riflessi, saranno destinate, analogamente a quanto previsto per le amministrazioni statali, all'obiettivo di incremento contrattuale al 2021 nella misura del 3,78% rapportata alla massa salariale

del 31/12/2018:

Per quanto riguarda gli Enti regionali che applicano il CCRL, l'art. 28, comma 2, della legge regionale n.10/2000 pone a carico dei bilanci degli stessi Enti gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva.

3. *Ambiti della contrattazione collettiva*

Sulla base del vigente quadro normativo, e in particolare del decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i. sono sottratte alla contrattazione collettiva numerose materie. Nel rivedere, nel rispetto di tali principi, il CCRL, dovrà essere ulteriormente semplificato il sistema della contrattazione, regionale integrativa e decentrata integrativa. In particolare, nell'ambito della predetta revisione, dovrà essere seguito l'indirizzo di concentrare la contrattazione regionale integrativa sulle risorse destinabili al miglioramento delle performance organizzative dell'Amministrazione e individuali, nonché sulla premialità legata all'acquisizione di esperienza e competenza professionale, quali le progressioni economiche orizzontali, riportando gli istituti indennitari, inclusa la remunerazione delle eventuali prestazioni in plus orario, alla esclusiva sede delle contrattazioni integrative dipartimentali.

Dovranno contestualmente essere previste forme di partecipazione sindacale che valorizzino gli organismi paritetici in atto previsti, qualificandone l'attività sugli ambiti maggiormente collegati al rinnovamento dell'amministrazione, quali, ad esempio, i progetti di riorganizzazione, i progetti di transizione digitale, gli aspetti organizzativi collegati al lavoro agile e al lavoro a distanza.

4. *Indirizzi relativi al rinnovo contrattuale per il medesimo triennio per il personale regionale del comparto non dirigenziale*

4.1 *Parte economica – Quantificazione oneri*

Tavola 1

Risorse finanziarie per il CCRL del personale del comparto non dirigenziale – Triennio 2019/2021

Unità di personale al 31.12.2018	Monte salari con oneri riflessi	Risorse al lordo oneri riflessi (in euro)		
		2019	2020	2021
12.731	620.017.339	8.060.226	12.462.349	23.436.656

4.1.1. Armonizzazione della parte economica con la legislazione statale

I dati delle unità di personale al 31.12.2018 estratti dal Conto Annuale MEF-RGS sono stati armonizzati in quanto dalla voce “*Altro personale*” sono stati escluse n. 120 unità indicate in “*Personale contrattista*” in quanto destinatarie del CCNL del settore privato “*Federservizi* e, per tale motivazione non incidono sugli oneri del rinnovo contrattuale in trattazione.

Inoltre, sempre dalla voce “*Altro personale*” sono state escluse n. 27 unità indicate in “*Collaboratore a tempo determinato*” in quanto le stesse sono destinatarie del CCRL dell’Area della dirigenza e, pertanto, saranno inserito nel computo degli oneri contrattuali di tale settore.

Il monte salari estratto dal Conto Annuale MEF-RGS relativo all’anno 2028 è stato, altresì, incrementato della percentuale del **3,48%** corrispondente all’adeguamento del rinnovo contrattuale del personale del Comparto per il triennio 2016-2018, il quale essendo stato sottoscritto in data 9 maggio 2019 non è stato censito in tale annualità.

La percentuale applicata per il calcolo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione da computare nel costo complessivo del rinnovo contrattuale è pari al **40,61%**.

Le risorse finanziarie indicate nella tavola 1, necessarie ad assicurare la copertura degli oneri degli incrementi economici conseguenti al rinnovo contrattuale, sono pari:

- all’**1,30%** per l’anno 2019;
- al **2,01%** per l’anno 2020;
- al **3,78%** a regime a decorrere dall’anno 2021.

Tali percentuali di incremento sono state definite in armonia e nel rispetto di quanto previsto dalla legge 31 dicembre 2021 n. 234 (*Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022 – 2024*) e dal punto 2, lettera e) dell’“*Accordo Stato e Regione Siciliana per il ripiano decennale del disavanzo*” sottoscritto in data 14 gennaio 2021.

4.2 Non riassorbibilità dell’incremento dell’indennità di amministrazione di cui all’articolo 88 del CCRL 2016/(2018).

Su tale aspetto si conferma la natura non riassorbibile dell’incremento dell’indennità di amministrazione operato dall’articolo 88 del CCRL 2016/2018, in quanto tale disposizione contrattuale ha assunto natura sostitutiva del comparabile “*elemento perequativo*” introdotto nella generalità dei CCNL di livello nazionale, al fine di compensare gli effetti negativi della cessazione del c.d. bonus Renzi.

Al riguardo, si evidenzia che la natura temporanea del predetto “*elemento perequativo*” che inizialmente era destinato ad essere riassorbito negli aumenti retributivi scaturenti dal futuro triennio economico 2019 - 2021, in linea con quanto specificamente previsto dall’art. 1, comma 440, lett. b), della legge 30 dicembre 2018, n. 148, è stata superata da quanto previsto dal “*Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale*” sottoscritto tra il Governo e le OO.SS. e dall’articolo 1, commi 869 e 959, della legge n. 178/2020, che ha stabilizzato a regime ed in via strutturale quale articolazione del trattamento economico fondamentale, la componente retributiva in trattazione.

4.3 Il sistema di classificazione del personale.

Nell'ambito del contratto dovrà essere valorizzato il diritto alla crescita professionale mettendo in atto la riqualificazione del personale, la cui necessità è accresciuta anche in conseguenza dell'esodo, per effetto dei pensionamenti, delle categorie apicali.

Si rende, altresì, necessario procedere alla riscrittura dei profili professionali in relazione alle nuove esigenze della pubblica amministrazione e alle professionalità acquisite dai dipendenti, caratterizzandole per il livello di complessità, responsabilità e autonomia necessaria allo svolgimento delle mansioni.

Per questo bisognerà tenere conto delle più moderne esperienze lavorative nell'ambito del mondo del lavoro, con riferimento ai modelli delle pubbliche amministrazioni di quei Paesi che, nel rispetto delle norme che tengono conto dei requisiti culturali acquisiti tramite i titoli di studio, valorizzano l'esperienza e la competenza professionale maturata sul "campo" da chi ha svolto, producendo buoni risultati, anni di attività amministrativa. Non si può pensare ad un'indistinta valutazione dei titoli senza che questi siano correlati alle funzioni da espletare. Il sistema di classificazione dovrà quindi tenere conto di questi due fondamentali fattori: il requisito del titolo di studio strettamente correlato al profilo professionale e la competenza acquisita all'interno nell'espletamento di funzioni correlate.

Ovviamente l'ARAN terrà conto, nei limiti della compatibilità, della "Matrice dei profili professionali" approvata con deliberazione della Giunta regionale 481/2020.

Dal punto di vista dell'attuazione di quanto sopra indicato, si dà mandato a all'ARAN Sicilia di definire con le Organizzazioni Sindacali il modello di nuovo ordinamento professionale ritenuto più idoneo per la valorizzazione professionale del capitale umano e al conseguimento delle attività istituzionali dell'amministrazione regionale, nelle more della quantificazione e dello stanziamento di risorse finanziarie appositamente dedicate per la definizione del nuovo ordinamento professionale, nei limiti di quanto previsto dalla normativa statale e in misura percentuale non superiore allo 0,55% del monte salari 2018, ivi compresa l'eventuale istituzione di un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione in attuazione di quanto previsto dall'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165/2001, come sostituito dall'articolo 3, comma 1, del decreto legge n. 80/2021.

4. 4 Posizioni organizzative

Dovrà essere rivisitata la disciplina delle posizioni organizzative, con l'obiettivo di rafforzare il ruolo di specifiche posizioni e ruoli non dirigenziali per i quali siano richiesti più elevati livelli di autonomia e responsabilità gestionale e amministrativa e/o più elevate competenze professionali o specialistiche, prevedendo compatibilmente con le risorse destinate al trattamento economico accessorio, un adeguamento della corrispondente indennità.

4. 5 Progressione economica

Dovrà essere semplificata la procedura di attribuzione delle progressioni economiche, anche con la definizione di criteri di univoca applicazione, alla luce di quanto previsto dal decreto legge n. 80/2021.

4.6 Revisione indennità.

Il contratto collettivo dovrà affrontare il tema della revisione delle indennità correlate alle condizioni di lavoro, indicate nella all'articolo 90 comma 2 lettera a) del vigente CCRL e relativa tabella F e declinare, definendone gli importi, le indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale e/o specifiche disposizioni normative, con particolare riferimento ad alcune posizioni già sottoposte al vaglio dell'ARAN, che ne ha rinviato la definizione al rinnovo contrattuale senza alterare in diminuzione la componente del trattamento economico accessorio destinata a remunerare la *performance* del personale.

4.7 Profili per i settori dell'informazione e della comunicazione.

Sviluppando le previsioni di cui all'articolo 18 del vigente CCRL dovrà essere previsto, con riferimento al personale di cui all'articolo 12 della legge regionale 16/2017 lo sviluppo di una specifica regolazione di raccordo di tale personale e una dedicata componente della struttura della retribuzione correlata al livello di autonomia professionale richiesta anche in collegamento a specifiche modalità di articolazione della prestazione lavorativa.

4.8 Istituti normativi

Potrà essere valutato l'aggiornamento di alcuni istituti normativi, alla luce della sia pur breve esperienza applicativa del CCRL 2016/2018

4.9 Lavoro agile

Superata la logica dell'emergenza, il lavoro agile dovrà costituire misura organizzativa finalizzata a favorire il miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei servizi erogati.

In attuazione degli impegni assunti con la sottoscrizione dell'Accordo per il ripianamento decennale del disavanzo, dovranno essere disciplinati, in coerenza con gli esiti della contrattazione collettiva nazionale, gli aspetti del rapporto di lavoro, delle relazioni sindacali e dei diritti sindacali che richiedono adattamenti rispetto alla disciplina del lavoro in presenza. Resta fermo che, essendo l'organizzazione del lavoro materia sottratta alla contrattazione collettiva, anche l'organizzazione del lavoro in modalità agile non può essere oggetto di contrattazione.

Il lavoro agile deve essere inquadrato quale misura di carattere organizzativo di competenza del datore di lavoro pubblico, nell'ambito del PIAO, come una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa da parte dei dipendenti, in alternanza con il lavoro in presenza e in mansioni e processi di lavoro, previamente individuati dall'Amministrazione, laddove sussistano ed i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare in tale modalità. Tale modalità di lavoro non può costituire un diritto soggettivo da parte del dipendente.

4.10 Formazione del personale

Il CCRL individuerà gli strumenti utili a promuovere la formazione del personale intesa come investimento organizzativo, in termini di acquisizione di competenze professionali avanzate e di riqualificazione verso nuove competenze, come quelle richieste dalla transizione al digitale.

4.11 Welfare contrattuale.

Dovrà essere ulteriormente valorizzato e incentivato ricorso al welfare contrattuale, prevedendo

interventi in grado di soddisfare e incrementare il benessere organizzativo.