



Segreteria Generale

Prot. n. 26/ 780

Palermo li, 30/06/2026

Al Dirigente Generale
del Dipartimento Funzione Pubblica e del Personale
dipartimento.funzione.pubblica@certmail.regione.sicilia.it

e, p.c.

All'Assessore regionale delle Autonomie
Locali e della Funzione Pubblica

Oggetto: OSSERVAZIONI SINDACALI SULLA NOTA METODOLOGICA DEL NUOVO SISTEMA PROFESSIONALE DELLA REGIONE SICILIANA

Premessa

La scrivente Organizzazione Sindacale esprime un giudizio favorevole sull'obiettivo di modernizzare il sistema professionale della Regione Siciliana, valorizzando le competenze del personale e superando un modello esclusivamente fondato sui mansionari.

L'introduzione di un sistema professionale dinamico, coerente con il nuovo ordinamento contrattuale e con le linee guida nazionali, rappresenta certamente un'occasione per migliorare l'organizzazione dell'Amministrazione e favorire la crescita professionale dei dipendenti ed è stata sempre, negli anni, oggetto delle rivendicazioni sindacali portate avanti da questa O.S.

Tuttavia, proprio perché il nuovo modello è destinato a incidere profondamente sull'organizzazione del lavoro e sulle prospettive professionali del personale, si ritiene necessario formulare alcune osservazioni e richieste di chiarimento.

ASPETTI POSITIVI

1. Superamento del vecchio sistema dei mansionari

È condivisibile il passaggio verso un sistema fondato sulle competenze e sulla valorizzazione delle professionalità effettivamente possedute.

2. Aggiornamento continuo dei profili

Positiva la previsione che i profili professionali possano essere aggiornati nel tempo per adeguarsi all'evoluzione normativa, organizzativa e tecnologica.

Segreteria Generale

3. Integrazione con formazione e sviluppo professionale

È apprezzabile che il sistema venga utilizzato anche per programmare la formazione e individuare i fabbisogni professionali dell'Amministrazione.

4. Maggiore trasparenza nella definizione dei profili

La predisposizione di schede professionali omogenee può favorire una maggiore chiarezza rispetto al passato.

CRITICITÀ

1. Mancano criteri oggettivi per l'attribuzione dei profili

La nota prevede che il Dirigente individui il profilo professionale più coerente con ciascun dipendente.

Non vengono però definiti:

- criteri oggettivi;
- parametri uniformi;
- modalità di verifica;
- strumenti di controllo.

Si rischiano, a nostro avviso, valutazioni difformi tra i vari Dipartimenti.

Si chiede la predisposizione di criteri unici validi per tutta l'Amministrazione.

2. Assenza di garanzie partecipative

Il documento non chiarisce:

- se il dipendente sarà preventivamente informato;
- se potrà presentare osservazioni;
- se potrà contestare il profilo attribuito;
- quali strumenti di riesame saranno previsti.

Si chiede l'introduzione di una procedura partecipata che garantisca il contraddittorio.

Segreteria Generale

3. Valutazione delle competenze

La fase di valutazione delle competenze rappresenta uno dei passaggi più delicati dell'intero sistema.

Occorre chiarire:

- chi effettuerà la valutazione;
- quali metodologie saranno utilizzate;
- quali indicatori saranno adottati;
- quale valore giuridico avrà la valutazione delle competenze.

È indispensabile evitare valutazioni discrezionali.

4. Effetti della valutazione delle competenze

La nota non chiarisce quali saranno gli effetti concreti della valutazione delle competenze.

Occorre precisare espressamente che la valutazione delle competenze:

- non produce effetti disciplinari;
 - non modifica automaticamente l'inquadramento;
 - non può costituire motivo di penalizzazione economica;
 - deve essere utilizzato principalmente per orientare formazione e sviluppo professionale.
-

5. Attribuzione dei profili e mansioni

Occorre evitare che il nuovo sistema venga utilizzato per modificare sostanzialmente le mansioni dei dipendenti senza il rispetto delle norme contrattuali.

Il profilo professionale non può trasformarsi in uno strumento per ampliare unilateralmente le attività esigibili.

6. Mobilità

Il documento richiama la mobilità quale possibile utilizzo della matrice professionale.

È necessario precisare che:

- la mobilità continua a essere disciplinata dal CCRL;

Segreteria Generale

- la matrice professionale non può costituire motivo automatico di trasferimento.

7. Aggiornamento continuo dei profili

La possibilità di aggiornare continuamente i profili è condivisibile.

Tuttavia occorre prevedere che ogni modifica venga preventivamente sottoposta al confronto sindacale.

8. Ruolo delle Organizzazioni Sindacali

Il confronto non dovrebbe esaurirsi nella fase iniziale.

Occorre prevedere un monitoraggio permanente del nuovo sistema professionale con il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali.

9. Attribuzione dei profili: centralità delle competenze del dipendente

La nota metodologica prevede che il profilo professionale venga attribuito dal dirigente individuando quello maggiormente coerente con:

- le competenze possedute;
- le attività prevalentemente svolte;
- i fabbisogni organizzativi della struttura.

Pur condividendo l'esigenza di garantire la funzionalità degli uffici, tale formulazione appare suscettibile di attribuire un peso eccessivo alle esigenze organizzative contingenti, con il rischio che il profilo professionale del dipendente venga determinato più dalle necessità dell'ufficio che dalla professionalità effettivamente maturata.

Un'impostazione di questo tipo potrebbe determinare, nel tempo, uno scostamento tra il patrimonio professionale acquisito dal lavoratore e il profilo formalmente attribuito, con possibili ripercussioni sul percorso di crescita professionale e sugli istituti collegati al sistema professionale.

Si ritiene pertanto necessario che la metodologia individui espressamente un ordine di priorità tra i criteri di attribuzione del profilo, prevedendo che:

- il criterio principale sia rappresentato dalle competenze effettivamente possedute dal dipendente, dai titoli professionali e dall'esperienza concretamente maturata;
- le attività effettivamente svolte costituiscano elemento di riscontro della professionalità acquisita;

Segreteria Generale

- i fabbisogni organizzativi assumano carattere residuale e possano incidere sull'attribuzione del profilo soltanto in presenza di motivate esigenze organizzative, adeguatamente esplicitate.

Tale impostazione consentirebbe di valorizzare il patrimonio professionale del personale senza comprimere le esigenze organizzative dell'Amministrazione, garantendo al contempo uniformità e trasparenza nelle procedure.

10. Rapporto tra il nuovo Sistema Professionale e gli istituti contrattuali

La nota metodologica evidenzia che il nuovo Sistema Professionale costituirà il riferimento per la programmazione del personale, la formazione, la mobilità, il reclutamento e lo sviluppo delle risorse umane.

Tuttavia non risultano chiaramente definiti gli effetti che l'attribuzione del profilo professionale e la successiva valutazione delle competenze potranno produrre rispetto ai principali istituti disciplinati dal Contratto Collettivo.

In particolare, appare opportuno chiarire espressamente il rapporto tra il nuovo Sistema Professionale e:

- progressioni economiche (differenziali stipendiali);
- progressioni tra le aree;
- conferimento degli incarichi di Elevata Professionalità;
- mobilità interna ed esterna;
- attribuzione degli incarichi di responsabilità;
- percorsi formativi obbligatori;
- sistemi di valutazione della performance.

L'assenza di tali precisazioni rischia infatti di generare incertezza interpretativa e applicativa, lasciando eccessivi margini di discrezionalità nella successiva gestione del personale.

Si ritiene pertanto necessario che l'Amministrazione chiarisca preventivamente:

- se e in quale misura il profilo professionale costituirà requisito o elemento di valutazione nei diversi istituti contrattuali;
- quali garanzie saranno assicurate affinché il nuovo sistema non determini limitazioni ai diritti acquisiti del personale;
- quali procedure di confronto sindacale saranno attivate prima dell'utilizzo operativo della matrice professionale nei diversi processi gestionali.

Segreteria Generale

11. Revisione periodica

Il documento parla di "**attribuzione del profilo professionale**", ma non chiarisce se tale attribuzione sarà **statica** o **dinamica**. In altri termini: un dipendente che, nel corso degli anni, acquisisce nuove competenze, consegue ulteriori titoli o svolge attività di maggiore complessità, potrà chiedere l'aggiornamento del proprio profilo? Oppure il profilo resterà immutato fino a una decisione unilaterale dell'Amministrazione?

Si chiede che venga previsto un **diritto alla revisione periodica del profilo professionale**, su iniziativa dell'Amministrazione ma anche su richiesta del dipendente, con criteri trasparenti e un eventuale contraddittorio.

12. Necessità di una fase sperimentale

Considerata la portata innovativa del nuovo Sistema Professionale, si ritiene opportuno prevedere una fase di sperimentazione prima della piena entrata a regime.

Durante tale periodo dovrebbero essere monitorati:

- l'uniformità dei criteri di attribuzione dei profili;
- la coerenza delle valutazioni effettuate dalle diverse strutture;
- gli effetti della valutazione delle competenze;
- le eventuali criticità applicative.

Solo al termine della fase sperimentale, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali, il sistema dovrebbe diventare pienamente operativo.

PROPOSTE

Si propone di integrare il documento prevedendo:

- criteri oggettivi e uniformi per l'attribuzione dei profili;
- piena trasparenza delle procedure;
- diritto del dipendente ad essere informato e a effettuare osservazioni;
- possibilità di riesame dell'attribuzione del profilo;
- definizione preventiva della metodologia della valutazione delle competenze;
- utilizzo della valutazione delle competenze esclusivamente quale strumento di crescita professionale;
- priorità alle competenze effettivamente possedute dal dipendente;

Segreteria Generale

- chiarire rapporto tra il nuovo Sistema Professionale e gli istituti contrattuali;
- necessità di una fase sperimentale;
- previsione di revisione periodica;
- monitoraggio periodico del sistema con confronto sindacale.

CONSIDERAZIONE FINALE

La valorizzazione delle competenze rappresenta un obiettivo condivisibile e coerente con l'evoluzione della Pubblica Amministrazione.

Affinché il nuovo Sistema Professionale possa realmente perseguire tale finalità, è tuttavia indispensabile che esso sia fondato su criteri oggettivi, trasparenti e uniformi, salvaguardando la professionalità maturata dai dipendenti e garantendo che l'organizzazione del lavoro non possa tradursi in uno strumento di ridefinizione discrezionale dei percorsi professionali.

Il confronto sindacale dovrà quindi accompagnare non solo la definizione iniziale del Sistema Professionale, ma anche tutte le successive fasi di attuazione, monitoraggio e aggiornamento, affinché il nuovo modello costituisca uno strumento di valorizzazione del capitale umano e non un elemento di incertezza nell'evoluzione professionale dei lavoratori.

Firmato in originale
Il Responsabile Regionale
Benedetto Mineo