

Segreteria Generale

Prot. n. 26/ 934

Palermo lì, 27/07/2026

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 sulla documentazione tecnica concernente l'implementazione del nuovo Sistema professionale della Regione Siciliana – Fase di attribuzione dei Profili di ruolo e Assessment delle competenze

In riferimento alla documentazione trasmessa con nota prot. n. 71465, predisposta a supporto del confronto sindacale avviato con le note prot. n. 65462 del 30 giugno 2026 e prot. n. 68342 dell'8 luglio 2026, la scrivente Organizzazione Sindacale formula le seguenti osservazioni.

Preliminarmente, si prende atto dello sforzo compiuto dall'Amministrazione nel dettagliare il percorso di implementazione del nuovo Sistema professionale, fornendo elementi di maggiore chiarezza rispetto alla documentazione precedentemente trasmessa.

In particolare, si valuta positivamente:

- la definizione delle tre fasi del procedimento (attribuzione del Profilo di ruolo, Assessment delle competenze e programmazione);
- l'individuazione di principi generali quali imparzialità, trasparenza, oggettività, uniformità e tracciabilità;
- l'introduzione di criteri di valutazione maggiormente dettagliati;
- la precisazione secondo cui l'autovalutazione non assume carattere valutativo ai fini della performance individuale.

Tali elementi rappresentano un significativo miglioramento dell'impianto metodologico originariamente proposto.

Permangono, tuttavia, alcune rilevanti criticità che si ritiene necessario affrontare prima dell'adozione definitiva del nuovo Sistema professionale.

1. Attribuzione del Profilo di ruolo

Pur apprezzando il tentativo di delimitare la discrezionalità dell'Amministrazione mediante l'individuazione di criteri oggettivi, continua a destare perplessità il rilievo attribuito alle

Segreteria Generale

esigenze organizzative della struttura tra gli elementi posti a fondamento dell'attribuzione del Profilo di ruolo.

Si ritiene che il criterio prioritario debba essere rappresentato:

- dalle competenze effettivamente possedute;
- dall'esperienza professionale documentata;
- dalle attività concretamente svolte;
- dal percorso professionale maturato dal dipendente.

Le esigenze organizzative dovrebbero assumere carattere residuale e non poter determinare l'attribuzione di un Profilo di ruolo non coerente con la professionalità acquisita dal lavoratore.

Diversamente, il Sistema rischierebbe di privilegiare le esigenze contingenti dell'organizzazione rispetto alla valorizzazione del patrimonio professionale del personale.

2. Garanzie procedurali

La documentazione non disciplina il procedimento attraverso il quale il dipendente viene informato dell'attribuzione del Profilo di ruolo né prevede forme di partecipazione procedimentale.

Si propone pertanto di prevedere:

- la comunicazione preventiva del Profilo di ruolo attribuito;
- la possibilità di presentare osservazioni e documentazione integrativa;
- un termine entro il quale il dipendente possa formulare eventuali rilievi;
- una procedura di riesame da parte di un organismo diverso dal valutatore.

Tali garanzie risultano coerenti con i principi di trasparenza, imparzialità e buon andamento richiamati dallo stesso documento.

3. Assessment delle competenze

La previsione di un sistema articolato in autovalutazione ed eterovalutazione costituisce un elemento di interesse.

Permangono, tuttavia, alcune questioni meritevoli di approfondimento.

In particolare, si ritiene necessario specificare:

- le modalità operative dell'eterovalutazione;
- il peso attribuito ai singoli criteri di valutazione;
- le modalità di documentazione delle evidenze oggettive poste a fondamento della valutazione;
- la possibilità per il dipendente di conoscere integralmente l'esito dell'eterovalutazione e di formulare osservazioni.

4. Natura dell'eterovalutazione

La documentazione precisa opportunamente che l'autovalutazione non produce effetti sulla performance individuale.

Analoga precisazione non viene, invece, formulata con riguardo all'eterovalutazione.

Si ritiene opportuno chiarire espressamente che l'Assessment delle competenze costituisce uno strumento di ricognizione e valorizzazione del patrimonio professionale

Segreteria Generale

dell'Amministrazione e che, salvo espressa previsione normativa o contrattuale, non produce effetti diretti sul trattamento giuridico ed economico del dipendente né sulla valutazione della performance individuale.

5. Rapporto con gli istituti contrattuali

Rimane ancora privo di esplicita disciplina il rapporto tra il nuovo Sistema professionale e gli istituti regolati dal CCRL.

Si ritiene necessario precisare che l'introduzione del Sistema professionale non modifica la disciplina concernente:

- differenziali stipendiali;
- progressioni tra le Aree;
- mobilità;
- incarichi di Elevata Professionalità;
- attribuzione di incarichi di responsabilità;
- sistemi di valutazione della performance.

Ogni eventuale utilizzo delle informazioni derivanti dall'Assessment nell'ambito dei predetti istituti dovrà trovare espresso fondamento nella contrattazione collettiva o nelle disposizioni normative vigenti.

6. Aggiornamento del Sistema

Particolare attenzione merita la previsione secondo cui numerosi elementi del Sistema (Ambiti di ruolo, Dizionari delle competenze, competenze associate ai Profili di ruolo) potranno essere modificati mediante provvedimento del Direttore della struttura competente in materia di personale.

Si ritiene opportuno prevedere che le modifiche aventi significativa incidenza sull'organizzazione del lavoro e sulle professionalità siano preventivamente sottoposte alle previste relazioni sindacali, al fine di garantire il necessario coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali.

7. Aggiornamento del Profilo di ruolo e diritto alla revisione

La documentazione evidenzia come il nuovo Sistema professionale sia concepito quale modello dinamico, soggetto ad aggiornamenti periodici in relazione all'evoluzione dell'organizzazione, delle funzioni amministrative e dei fabbisogni professionali.

Tuttavia, non risultano disciplinate le modalità attraverso le quali il singolo dipendente possa ottenere l'aggiornamento del Profilo di ruolo già attribuito qualora, nel corso della propria attività lavorativa, maturi nuove competenze, acquisisca ulteriori esperienze professionali o venga stabilmente adibito a funzioni significativamente diverse rispetto a quelle originariamente considerate.

Si ritiene pertanto opportuno prevedere una specifica procedura di revisione del Profilo di ruolo, attivabile:

- con cadenza periodica, nell'ambito dell'aggiornamento del Sistema professionale;
- su iniziativa dell'Amministrazione, in presenza di rilevanti modifiche organizzative;

Segreteria Generale

- su istanza motivata del dipendente, qualora questi documenti l'acquisizione di nuove competenze o il consolidamento di differenti attività professionali.

L'eventuale richiesta di revisione dovrebbe essere esaminata secondo criteri oggettivi e trasparenti, garantendo il contraddittorio con l'interessato e la tracciabilità delle motivazioni poste a fondamento della decisione.

In assenza di una simile previsione, il rischio è che il Profilo di ruolo, pur inserito in un Sistema definito "dinamico", rimanga di fatto immutabile nel tempo, non rappresentando più fedelmente l'effettiva evoluzione della professionalità del dipendente.

L'introduzione di una procedura di aggiornamento individuale del Profilo di ruolo costituirebbe, pertanto, un elemento essenziale per assicurare la coerenza tra il patrimonio professionale effettivamente maturato dal personale e la rappresentazione organizzativa contenuta nel nuovo Sistema professionale.

La scrivente Organizzazione Sindacale conferma il proprio orientamento favorevole verso un Sistema professionale moderno e fondato sulla valorizzazione delle competenze.

Tuttavia, affinché tale riforma possa conseguire gli obiettivi dichiarati, appare indispensabile rafforzare le garanzie procedurali, limitare gli spazi di discrezionalità amministrativa e chiarire espressamente gli effetti del nuovo Sistema rispetto agli istituti disciplinati dal contratto collettivo.

Le osservazioni formulate sono finalizzate a favorire la costruzione di un modello organizzativo condiviso, trasparente e rispettoso delle professionalità presenti nell'Amministrazione regionale.

Firmato in originale
Il Responsabile Regionale
Benedetto Mineo