

ACCORDO SINDACALE AZIENDALE
(Sidi prot. n.2988/2023)

L'anno 2023 il giorno 15 del mese di dicembre presso la sede di Sicilia Digitale spa (già Sicilia e Servizi spa) sono presenti:

- per SICILIA DIGITALE SPA: l'Amministratore Unico Dott. Francesco Cascio, il Dott. Marco Lo Bello, Direttore della Direzione Amministrazione Finanza e Controllo e l'Avv. Leonardo Palazzolo, Direttore della Direzione Affari Generali, quest'ultimi anche nell'espletamento delle funzioni congiunte di cui alla Determina AU del 10.11.2023 (prot. Sidi n.2624/2023);
- per la FIM/CISL: il sig. Antonio Nobile Segretario Provinciale e l'Ing. Riccardo Biondo RSA;
- per la UILM/UIL: il sig. Vincenzo Comella Segretario Provinciale e il Dott. Giuseppe Di Liberto RSA;

L'ipotesi dell'odierno accordo, come appresso articolato, è stata approvata dall'Assemblea dei lavoratori del 14.12.2023 (Sidi pro.n.2974/2023).

PREMESSO

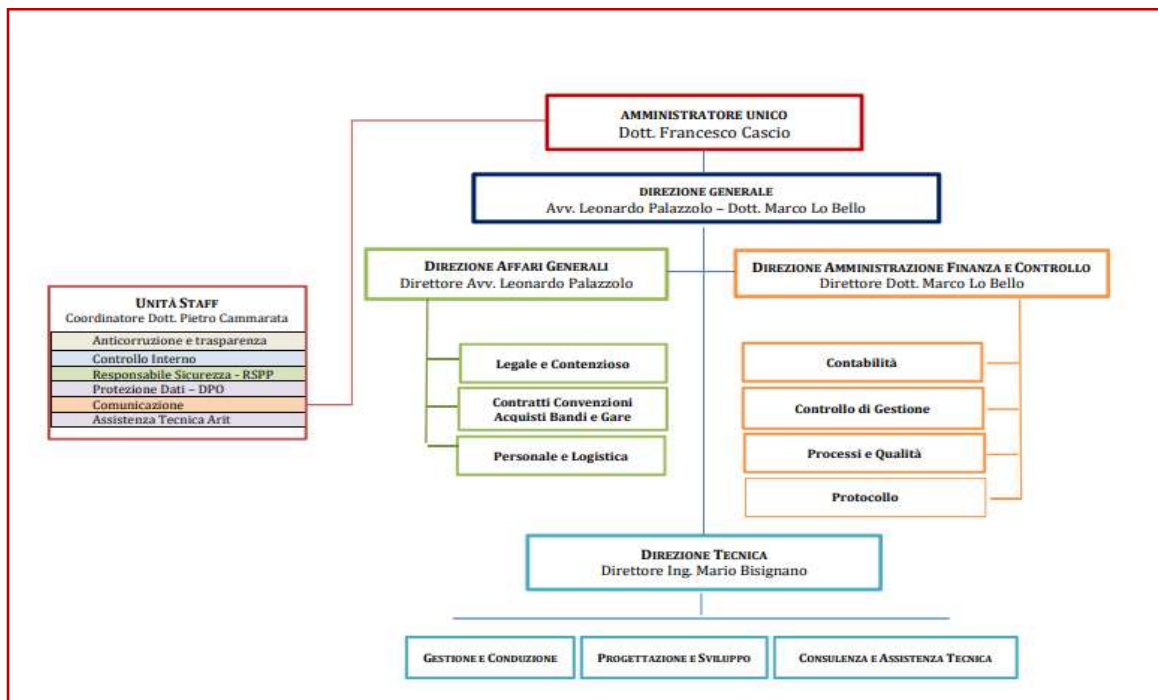
- **che** col D.D.G. n.206 dell'11.03.2005, il Dipartimento Bilancio e Tesoro dell'Assessorato dell'Economia della Regione Siciliana ha indetto una articolata gara pubblica, strutturata nella forma dell'*appalto-concorso*, di rilevanza comunitaria, "per la scelta di un socio per la costituzione di una società per azioni avente ad oggetto lo svolgimento delle attività informatiche di competenza delle amministrazioni regionali";

- **che** la procedura di gara, scelta dall'Amministrazione Regionale, risultava finalizzata all'individuazione di una qualificata impresa chiamata ad assumere un duplice ruolo: *fornitore* della Piattaforma Telematica Integrata e *socio privato-operativo* di minoranza di una *società mista* (denominata *ab initio* Sicilia e-Servizi);

- **che** in forza delle prescrizioni contenute nel *bando*, al *socio privato-operativo* veniva altresì ascritto (in un rapporto di stretta consequenzialità con la sua funzione operativa) l'obbligo di trasferimento di *know-how* (c.d. "*popolamento*"), consistente nella formazione e nel progressivo trasferimento (dal *socio privato* alla *società mista*) di risorse appositamente formate, con l'obiettivo finale di consegnare all'amministrazione regionale appaltante una società di eccellenza, in grado di affrontare tutte le problematiche imprenditoriali in piena autonomia gestionale, munita di una struttura organizzativa stabile;

- **che** il *socio privato* (nella specie Sisev srl), alla sua fuoriuscita dalla compagine societaria di Sicilia e-Servizi spa, ancorchè obbligato in forza delle obbligazioni assunte in sede di gara, non ha "*popolato/strutturato*" la Società, così ingenerando rilevanti criticità (relative, in particolare, al corretto inquadramento delle professionalità coinvolte) all'atto del passaggio del personale da Sisev a Sicilia e-Servizi, poi avvenuto sulla base di una vicenda circolatoria riconducibile all'art.2112 cc (accertata in sede giudiziale);

- **che** con Determina dell'Organo Amministrativo del 16.2.2022 è stato adottato il "*Piano di Risanamento e Ristrutturazione*", successivamente approvato dalla Regione Siciliana (socio unico) nel corso dell'Assemblea dei Soci del 22.2.2022 e definitivamente apprezzato dall'Organo di Governo (su proposta dell'Assessorato regionale dell'Economia) con la Delibera di Giunta n.91/2022, così oggi articolato per quanto concerne l'organizzazione aziendale:



- **che**, in forza del citato *organigramma*, l'organizzazione aziendale risulta suddivisa in tre Direzioni (“**Direzione Affari Generali**”, “**Direzione Amministrativa Finanza e Controllo**” e “**Direzione Tecnica**”) ed una “**Unità di Staff**”, a loro volta così articolate:

- la Direzione Affari Generali/D.AA.GG. (coordinata da un dirigente di ruolo), in tre “*strutture tematiche*”: “*Legale e Contenzioso*”, “*Contratti, Convenzioni, Acquisti, Bandi e Gare*” e “*Personale e Logistica*”;
- la Direzione Amministrativa Finanza e Controllo/D.A.F.C. (coordinata da un dirigente di ruolo), in quattro “*strutture tematiche*”, di cui tre principali: “*Contabilità*”, “*Controllo di Gestione*” e “*Processi e Qualità*”; e una accessoria: “*Protocollo*”;
- la Direzione Tecnica/D.T. (coordinata da un dirigente di ruolo), in tre “*strutture funzionali primarie*”: “*Gestione e Condizione*” (distinta in quattro sub-strutture funzionali APPLICATION MANAGEMENT, CENTRO SUPPORTO UTENZA, SOC/NOC, INFRASTRUCTURE MANAGEMENT); “*Progettazione e Sviluppo*” e “*Consulenza e Assistenza Tecnica*”;
- l'Unità di Staff/U.S. (coordinata da un dirigente di ruolo), in sei sub-strutture tematiche: “*Anticorruzione e Trasparenza*”; “*Controllo Interno*”; “*Comunicazione*”, “*Assistenza Arit*”; “*RSPP-CED*”; “*DPO*”;

PRESO ATTO

- **che** le aziende che svolgono attività nell'*Information and Communication Technology* sono connotate da particolari caratteristiche, quali la continua evoluzione delle tecnologie, i periodici e frequenti adeguamenti nelle competenze e conoscenze, nonché la necessità di adeguamenti e rivisitazioni degli organici;

- **che** per l'individuazione di qualificazioni professionali ICT nell'ambito delle aziende ICT è stato elaborato a livello europeo l'*e-Competence Framework* (c.d. *e-CF*), quale sistema di riferimento per competenze professionali e manageriali;

- **che** la Società, anche al fine di colmare le criticità funzionali connesse al mancato “*popolamento*”, intende perseguire il costante miglioramento ed aggiornamento delle competenze professionali aziendali, la valorizzazione delle risorse umane e la qualità delle prestazioni rese, ricorrendo al mercato esterno solo laddove le risorse presenti in azienda non risultino sufficienti per il fisiologico *turn over* o adeguate alla ottimale gestione d’impresa e alla sua *mission*, favorendo, contestualmente all’incremento della propria operatività (oggi in evoluzione), una speculare crescita professionale del personale di ruolo, attraverso meccanismi di *progressioni verticali* di carriera ispirati ai principi di *trasparenza, pubblicità, imparzialità, economicità, buon andamento*, in coerenza con le prescrizioni di cui al CCNLMetalmeccanici-Industria;

VISTO

- il vigente CCNL METALMECCANICI-INDUSTRIA, avuto riguardo in particolare alla parte relativa alla declaratoria delle mansioni ed ai livelli di inquadramento, nel combinato disposto col citato *e-Competence Framework*;

SI CONVIENE E SI CONCORDA QUANTO SEGUE:

- A -

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE AZIENDALE: AMBITO, RUOLO, INQUADRAMENTO E REQUISITI

AMBITO FUNZIONALE	RUOLO/FUNZIONE	INQUADRAMENTO E REQUISITI
direzione	<i>direttore</i>	Dirigente - laurea magistrale e 15 anni di esperienza nel ruolo
unità di staff	<i>coordinatore</i>	Dirigente - laurea magistrale e 10 anni di anzianità di servizio
struttura funzionale primaria D.T.	<i>responsabile</i>	Liv. A1 - laurea magistrale o 15 anni di esperienza nel ruolo – know how
sub-struttura funzionale principale D.T.	<i>responsabile</i>	Liv. A1 - laurea magistrale o 10 anni di esperienza nel ruolo - know how
struttura tematica AA.GG.	<i>responsabile</i>	Liv. A1/B3 - laurea magistrale o 10 anni di esperienza nel ruolo - know how
struttura tematica AA.GG. (legale)	<i>responsabile</i>	Liv.A1/B3 – avvocato con 10 anni di iscrizione all’Albo
struttura tematica principale A.F.C	<i>responsabile</i>	Liv. A1/B3 - laurea magistrale o 10 anni di esperienza di ambito - know how
struttura tematica accessoria A.F.C.	<i>responsabile</i>	Liv. B1 - laurea triennale o 10 anni di esperienza nel ruolo
anticorruzione e trasparenza U.S.	<i>responsabile</i>	Liv.A1/B3 – laurea in economia o in giurisprudenza
controllo interno U.S.	<i>responsabile</i>	Liv. A1/B3 - laurea magistrale o 10 anni di esperienza di ambito - know how
sicurezza e prevenzione (RSPP) U.S.	<i>responsabile</i>	Liv. A1/B3 – laurea ingegneria e pertinente certificazione
data protection officer U.S.	<i>responsabile</i>	Liv. A1/B3 – laurea magistrale e certificazione
comunicazione U.S.	<i>responsabile</i>	Liv. A1/B3 – laurea triennale ed esperienza nel ruolo
OPERATORI INFORMATICI D.T.	PROGETTAZIONE E SVILUPPO	
	<i>analista programmatore</i>	Liv.B2 – diploma e pertinente know how
	<i>analista programmatore</i>	Liv.B1 – diploma e pertinente know how
	<i>analista programmatore</i>	Liv.C3 – diploma e pertinente know how
	<i>project manager / analista program. senior</i>	Liv.B3 - laurea magistrale o 10 anni di esperienza di ambito - know how

OPERATORI INFORMATICI D.T.	GESTIONE & CONDUZIONE	APPLICATION MANAGEMENT
	<i>service leader</i>	Liv.A1/B3 - laurea magistrale e pertinente know how
	<i>project manager</i>	Liv.B3 - laurea magistrale e pertinente know how
	<i>analista programmatore</i>	Liv.B2 - diploma e pertinente know how
	<i>analista programmatore sanità</i>	Liv.B2 - diploma e pertinente know how
	<i>analista programmatore</i>	Liv.B1 - diploma e pertinente know how
	<i>analista di business</i>	Liv.B3 - laurea magistrale e pertinente know how
	<i>analista di sistemi</i>	Liv.B2 - diploma e pertinente know how
	<i>analista</i>	Liv.B1 - diploma e pertinente know how
	<i>quality assurance specialist</i>	Liv.B2 - diploma e pertinente know how
	GESTIONE & CONDUZIONE	CENTRO SUPPORTO UTENZA
	<i>shift manager - FO</i>	Liv.B2/B3 - diploma e pertinente know how
	<i>shift manager - BO</i>	Liv.B2/B3 - diploma e pertinente know how
	<i>shift manager</i>	Liv.B1/B2 - diploma e pertinente know how
	<i>operatore help desk</i>	Liv.C2/C3 - diploma e pertinente know how
	<i>operatore help desk junior</i>	Liv.C1 - diploma
	GESTIONE & CONDUZIONE	NOC-SOC
	<i>network security/engineer senior</i>	Liv.A1/B3 - laurea ingegneria o 10 anni di pertinente know how
	<i>network system engineer</i>	Liv.B2 - diploma e pertinente know how
	<i>security engineering</i>	
<i>cyber security specialist</i>		
<i>security specialist</i>	Liv.B1/B2 - diploma e pertinente know how	
GESTIONE & CONDUZIONE	INFRASTRUCTURE MANAGEMENT	
<i>service leader - UNIX</i>	Liv.A1 - laurea magistrale e pertinente know how	
<i>service leader - Microsoft</i>		
<i>service leader - DBA</i>		
<i>sistemista - amministratore di sistema</i>	Liv.B2/B3 - diploma e pertinente know how	
<i>sistemista</i>	Liv.B1/B2 - diploma e pertinente know how	
<i>sistemista - technical specialist</i>	Liv.C3 - diploma e pertinente know how	
COLLABORATORI D.A.F.C.	<i>supporto amm. - segreteria di direzione</i>	Liv.B1/B2 - laurea triennale d'ambito ed esperienza nel ruolo
	<i>supporto protocollo</i>	Liv.C2/C3 - diploma e 5 anni di esperienza nel ruolo
COLLABORATORI D.AA.GG.	<i>supporto amm. - segreteria di direzione</i>	Liv.B1/B2 - laurea triennale d'ambito ed esperienza nel ruolo
	<i>coordinatore logistica</i>	Liv.B2/B3 - diploma e 10 anni di esperienza nel ruolo

COLLABORATORI D.AA.GG.	<i>addetto portierato</i>	Liv.D1/D2 – scuola obbligo
	<i>addetto portierato senior</i>	Liv.C2 – scuola obbligo e 10 anni di anzianità

Avuto riguardo al personale aziendale come sopra articolato per *profili*, **SI RINVIA** al CCNL Metalmeccanici-Industria (Area Funzionale SERVIZI INFORMATICI) ai fini della puntuale declaratoria delle mansioni ascritte al relativo livello di inquadramento.

-B-

PROGRESSIONI DI CARRIERA DI PERSONALE DIPENDENTE DI SICILIA DIGITALE SPA

In forza della classificazione del personale societario come sopra articolato al punto “A”, la Società **SI IMPEGNA**, laddove sussista una adeguata copertura finanziaria (coerente col proprio *Piano di Risanamento* e con l’Accordo Stato/Regione del 14.1.2021 in materia di contenimento dei costi), ad avviare per i profili vacanti (o per parte di essi) uno speculare processo di *progressione verticale* a copertura degli stessi, con le modalità definite e condivise nel seguente:

REGOLAMENTO

Art.1

(oggetto del regolamento)

Il presente regolamento disciplina le condizioni e le modalità di espletamento delle procedure di *progressione verticali* di carriera del personale assunto a tempo indeterminato della Società Sicilia Digitale spa - d’ora in poi denominata “Società” - nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili in materia, dello Statuto societario e del contratto collettivo di riferimento (nella specie il CCNL METALMECCANICI INDUSTRIA).

Le progressioni di carriera sono espletate mediante procedura selettiva/comparativa basata sui seguenti parametri:

- a)** valutazione positiva conseguita annualmente dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio;
- b)** assenza di provvedimenti disciplinari;
- c)** possesso di titoli e/o competenze professionali previsti per l’accesso al profilo.

Il regolamento si applica per la copertura dei posti in organico disponibili o resisi vacanti o determinati da particolari esigenze organizzative, anche a seguito di sue eventuali modifiche deliberate dalla Società che prevedano che posizioni già esistenti siano destinate a personale avente un superiore inquadramento sulla base delle concrete e contingenti esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Nelle procedure di progressione del personale la Società garantisce: *imparzialità; tempestività; trasparenza nella verifica dei requisiti attitudinali e/o professionali richiesti; rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.*

Le procedure relative alle progressioni verticali di carriera sono riservate ai dipendenti della Società con contratto a tempo indeterminato che rivestono (salvo quanto precisato all’art.5), al momento dell’attivazione delle medesime, il livello di inquadramento immediatamente inferiore a quello oggetto delle procedure, nonché il possesso dei requisiti richiesti.

E' nella facoltà dell'Organo Amministrativo, determinare con proprio provvedimento, in relazione al tipo di figura professionale ricercata, requisiti specifici ulteriori rispetto a quelli di cui alla precedente lett. A (quali, a puro titolo indicativo: titoli comprovanti il conseguimento di particolari specializzazioni o esperienze professionali; abilitazioni all'esercizio di attività professionali; titoli di studio specifici; corsi di formazione su argomenti, aspetti e procedure legate al tipo di figura professionale ricercata; esperienze lavorative pregresse presso altre società *in house*).

Art.2

(classificazione del personale)

Il personale aziendale è articolato per *profili* come sopra esposti alla lett. A: per quanto concerne la puntuale declaratoria delle mansioni ascritte al relativo livello di inquadramento si rinvia al CCNL METALMECCANICI-INDUSTRIA (Area Funzionale SERVIZI INFORMATICI).

Art.3

(programmazione del fabbisogno e attivazione procedura)

Ai fini della progressione verticale, la Società preliminarmente formula annualmente il proprio "FABBISOGNO DI PERSONALE", sulla base del vigente *organigramma aziendale*, individuando, con determina dell'Organo Amministrativo (in linea con quanto definito in sede di contrattazione sindacale aziendale alla lett.A) i profili per quali intende procedere alla copertura di ruolo vacante mediante progressione di carriera del personale interno.

Acquisito il parere favorevole del Collegio Sindacale, la procedura è avviata dal Direttore della Direzione Affari Generali (che assume il ruolo di Responsabile del Procedimento), con avviso, pubblicato nella bacheca aziendale e comunicato (a mezzo mail) a tutti i dipendenti.

Art.4

(espletamento della procedura)

L'avviso di progressione verticale deve contenere:

- l'indicazione del profilo vacante;
- il livello di inquadramento ed i requisiti richiesti;
- il termine entro il quale far pervenire le candidature.

La verifica dei requisiti richiesti per l'accesso al profilo è rimessa al Dirigente preposto alla Direzione di riferimento o all'Unità di Staff: allo stesso Dirigente compete la valutazione sulla "*esperienza e/o know-how*" del candidato valutabile come segue: *insufficiente, sufficiente, buona, ottima, eccellente*.

Nel caso di valutazioni comparative (ossia in presenza di più candidati con gli stessi requisiti) costituiscono oggetto di valutazione aggiuntiva, nell'ordine: l'esperienza e la conoscenza acquisita nelle materie di competenza del livello/ruolo oggetto della progressione di carriera; eventuali specifici incarichi d'ambito svolti anche a seguito di ordini di servizio e/o altri provvedimenti; il percorso lavorativo esperito in seno alla Società; l'anzianità di servizio e il curriculum professionale. Terminata la valutazione dei candidati, il

Dirigente che ne ha curato la selezione, redige una proposta motivata che viene rimessa all'Organo Amministrativo per le determinazioni consequenziali, consistenti – in assenza di diniego o richiesta di chiarimenti o integrazioni istruttorie – nel riconoscimento della progressione di carriera al candidato risultato vincitore.

Art.5

(disposizioni transitorie)

In sede di prima applicazione, per le motivazioni espresse in premessa (connesse al mancato “*popolamento*” della Società), ai fini della progressione verticale la “valutazione annuale positiva nell’ultimo triennio” di cui all’Art.1 lett. a) è sostituita dalla “valutazione positiva” e la procedura è ammessa per la totalità dei profili vacanti (successivamente lo sarà solo per il 60%) e per profili anche non immediatamente successivi al quello di appartenenza. Sempre in sede di prima applicazione l’accesso alla progressione verticale è condizionato all’espressa e formale rinuncia da parte del candidato (da recepire in sede sindacale) a qualsivoglia pretesa economica e/o contributiva riconducibile a pregresse attività lavorative espletata per conto della Società o di suoi danti causa.

In sede di prima applicazione, considerato che il Direttore/Dirigente della Direzione Tecnica ha assunto le funzioni dall’1.11.2023, la verifica dei requisiti richiesti per l’accesso al profilo di cui al precedente Art.5 è esperita d’intesa con i Responsabili dei pertinenti Servizi Tecnici.

Art.6

(verifica annuale)

Le parti espressamente convengono che la verifica sull’attuazione del presente accordo e/o eventuali rimodulazione dello stesso (anche in relazione ad auspicati incrementi funzionali) verrà espletata con cadenza annuale, da convocare entro il 31 gennaio dell’anno di riferimento, o, laddove sussistano comprovate urgenti ragioni, entro 30 gg dalla richiesta di una delle parti.

-C-

APPLICAZIONE DEL CCNL METALMECCANICI-INDUSTRIA A TUTTO IL PERSONALE

A tutto il personale societario, in linea con le altre società *in house* dell’ITC operanti nel territorio nazionale, è applicato il CCNL METALMECCANICI-INDUSTRIA a far data dal **1.2.2024**. In sede di armonizzazione, al personale aziendale cui oggi è applicato il CCNL TERZIARIO o altro CCNL sarà garantito il mantenimento del livello retributivo.

Letto confermato e sottoscritto

- fto Dott. Francesco Cascio
- fto Dott. Marco Lo Bello
- fto Avv. Leonardo Palazzolo
- fto per la FIM/CISL: Antonio Nobile Segretario Provinciale
- fto per la FIM/CISL: Ing. Riccardo Biondo RSA
- fto per la UILM/UIL: Vincenzo Comella Segretario Provinciale
- fto per la UILM/UIL: Dott. Giuseppe Di Liberto RSA