



Prot. 415

Cagliari, 16 luglio 2025

CONCERTAZIONE SUL PIANO ASSUNZIONI RAS 2025 – 2027

Ieri mattina si è svolta la riunione con l'Assessora del Personale ed il DG del Personale (presente il nuovo Capo di Gabinetto dott. Pirisi) sulla revisione del PIAO RAS 2025-27, dopo l'approvazione della LR di Stabilità 2025 e dopo le recenti brutte sorprese sul superamento del "tetto" della spesa complessiva per il personale (stabilito a livello nazionale in relazione a quella del triennio 2011-2013). Al riguardo, abbiamo avuto (in assenza dell'incontro specifico richiesto il 1° luglio scorso) alcune scarse notizie sul fatto che si è dovuto prendere atto della decisione del Consiglio regionale, con la LR n.5/2025, di finanziare le assunzioni dei dipendenti dei gruppi consiliari con la spesa per il personale della Regione, e che in seguito a questo è stato indispensabile "tagliare" alcune delle assunzioni previste a gennaio scorso per il 2025, e azzerare del tutto le previsioni per il 2026, mentre si riuscirà ad avere un minimo di capacità assunzionale effettiva nel 2027.

Sul punto abbiamo confermato la nostra netta disapprovazione, perché, come è sempre avvenuto in passato, il Consiglio regionale (i cui dipendenti hanno un diverso contratto ben più remunerativo del nostro), doveva fare fronte alle sue esigenze di personale con risorse proprie, e non scaricare i costi su un'Amministrazione già in difficoltà. A maggior ragione vedendo adesso le ricadute, che sono come si è detto la riduzione delle assunzioni possibili nel 2025 e la cancellazione di quelle ipotizzabili per il 2026, e la conseguente impossibilità di riservare posti allo scorrimento delle ultime graduatorie dei concorsi interni e/o a nuove selezioni verticali, decisioni che abbiamo comunque contestato anche perché lesive e discriminatorie per i dipendenti della Regione. L'Assessora ci ha risposto che conferma l'impegno a definire a breve, d'intesa con le OO.SS., una Disciplina per i nuovi Concorsi interni, che si augura di poter recuperare quanto prima le risorse necessarie, e che la Giunta ha già portato in Consiglio un DDL per ottenere l'abrogazione del "tetto di spesa" 2011-2013, o quanto meno lo scorporo delle spese per il personale impegnato in attività emergenziali. La proposta è già stata condivisa da tutti i Capigruppo e verrà portata quanto prima all'approvazione del Consiglio, pur sapendo che questa norma per produrre effetti concreti dovrà essere inserita in una prossima legge nazionale.

Sempre su questo argomento, la dott.ssa Motzo ci ha dato due notizie positive, e cioè che gli importi delle quote per le nuove Progressioni 2024/26 rientrano nel tetto di spesa per lo stesso triennio, e che lo stanziamento per la Riclassificazione (in totale adesso di 12 milioni di euro dopo l'incremento con la LR di stabilità 2025) non è compreso invece tra le voci da calcolare nel totale della spesa soggetto al "tetto". Ha aggiunto che a breve partirà il confronto tecnico sulle linee guida della Riclassificazione, ed abbiamo desunto che verranno avviate, entro settembre p.v., le procedure per le Progressioni 2024.

Tornando al Piano delle Assunzioni, abbiamo fatto alcune altre osservazioni, apprezzando che finalmente la Giunta riconosca la necessità di definire dotazioni organiche minime per le singole Direzioni generali e la metta tra gli obiettivi da raggiungere nel breve termine, e che sia stata ridotta la quota per le mobilità da altre Amministrazioni. Abbiamo ribadito poi il bisogno che si definiscano delle "aree professionali" all'interno delle categorie, per superare la genericità delle due macro aree "amministrativa" e "tecnica" e dare organicità ed oggettività all'articolazione delle dotazioni organiche, ed alle procedure di assunzione e di mobilità interna. Riteniamo che la Riclassificazione sarà la sede opportuna anche per questo aspetto. Infine abbiamo criticato il

passaggio in cui si rinvia la prosecuzione degli inquadramenti dei dipendenti in assegnazione temporanea o in avvalimento, che hanno avuto inizio il 1° gennaio 2025 e che si era concordato di proseguire gradualmente nel 2026 e 2027 per portarli a compimento, non ricadendo sulla capacità assunzionale. Anche per questo, però, il problema è il superamento del “tetto” nel 2026.

Posto che nell’OdG erano previsti anche una prima valutazione della bozza di regolamento per il nuovo Comitato Unico di Garanzia (CUG) e l’esame delle criticità dei corsi Syllabus, abbiamo fatto rilevare all’Assessora che ancora una volta, nonostante se ne sia parlato più volte in passato con impegno a programmare le riunioni in maniera più rispettosa dell’importanza degli argomenti e del ruolo delle OO.SS., la convocazione non ha tenuto conto di quegli impegni e ha determinato una situazione non adeguata.

Comunque, a margine dell’esame del Piano delle Assunzioni si è trattato brevemente anche dei due temi citati, concordando che ne riparleremo a breve in specifiche riunioni. Per quanto riguarda il CUG, abbiamo preso impegno di inviare le nostre osservazioni alla bozza di regolamento, mentre sul secondo argomento, ed in risposta a nostra specifica domanda, l’Assessora e il DG hanno anticipato di avere deciso che per quest’anno (2025) non ci sarà alcun legame tra la formazione obbligatoria e l’attribuzione della Retribuzione di Rendimento. Questa dichiarazione ci ha consentito di dare l’ok alla concertazione sul Piano di formazione contenuto nel PIAO aggiornato, ma abbiamo tenuto ferme le richieste di eliminare l’obbligo delle 40 ore di formazione per l’anno in corso, considerando che la circolare di riferimento è partita a 2025 molto inoltrato, e di perfezionare in molti aspetti l’offerta e le modalità di svolgimento dei corsi Syllabus, tenendo conto sia della illogicità delle procedure che di alcune esigenze formative dei dipendenti del tutto assenti nell’offerta.

Come si è detto, e confidando che gli impegni vengano mantenuti, dovremmo avere occasione di discuterne tra non molto.

Cordiali saluti

LE SEGRETERIE REGIONALI

UIL-FPL



FESAL



CLARES

