



Prot. 71

Cagliari, 29 gennaio 2026

CONCERTAZIONE su PIAO RAS 2026-2028 - Piano Assunzioni, Formazione e Lavoro agile

Si è svolta ieri mattina la concertazione con l'Assessora del Personale ed il suo staff, ed il DG del Personale, sulla bozza del PIAO 2026 - 2028 della Regione, sezioni Piano triennale del fabbisogno, Piano della Formazione e Pola (Lavoro agile). L'Assessora ha illustrato i documenti, spiegando che quest'anno (2026) è quello nel quale le possibilità di assumere nuove/i dipendenti scendono al minimo storico, per l'ormai nota questione dell'assurdo vincolo del limite della spesa complessiva per il personale, ancora fissato al valore di quella del triennio 2011-2013. Per cui, pur disponendo di quasi 9 milioni di euro di capacità assunzionale (dipendenti e dirigenti), la spesa prevista (come importo massimo ammissibile) è di circa 1 milione e 600 mila euro, e consentirà di acquisire 5 dirigenti e 25 dipendenti amministrativi, compresa una parte di quelli già inclusi nel PIAO 2025-2027 e per i quali non erano state completate le procedure. La situazione verrà parzialmente compensata con altre 64 assunzioni (2 dirigenti e 62 dipendenti) non a carico della capacità assunzionale, e di conseguenza non rilevanti ai fini del calcolo della spesa complessiva personale, dei quali 22 sono categorie protette, e 40 colleghe e colleghi ex LR 17/23 e LR 13/24 (ex assegnazioni temporanee da concludere con inquadramento definitivo in Regione). Per questo personale, l'ultimo contingente di 33 unità verrà inquadrato appena possibile, o a seguito di aggiornamenti del PIAO 26-28 in corso d'anno, oppure nel PIAO 2027-2029.

L'Assessora ha poi parlato delle risorse "autorizzate" dall'Accordo con il Governo sulla Vertenza Entrate del dicembre scorso, che sono notevoli (32 milioni nel triennio 2026 - 2028) ma che possono essere utilizzate solo per assunzioni a tempo determinato, e per funzioni specifiche (servizi essenziali di prevenzione emergenze, protezione civile e controllo del territorio, di prevenzione degli incendi e di lotta attiva agli incendi boschivi). Al riguardo ha fatto presente che è in corso una ricognizione su strutture organizzative interessate e fabbisogni collegati alle attività citate, per formulare una proposta integrativa al PTFP 26-28, da presentare a breve.

Infine la dott.ssa Motzo ha espresso rammarico per l'impossibilità, in questo scenario, di stabilire una riserva di posti per le nuove Progressioni verticali (Concorsi interni) e confermato la volontà di riprendere il confronto sia sul relativo Regolamento che sul tema della Riclassificazione. Per entrambi gli argomenti l'Ufficio di gabinetto e la DG stanno lavorando a testi da portare al confronto.

Le nostre prime osservazioni hanno riguardato i contenuti dell'Accordo con il Governo sulla Vertenza Entrate, in particolare il punto 6 (riconoscimento alla Regione di poter calcolare la capacità assunzionale per il triennio 2026 - 2028 sulla base della sostituzione dei dipendenti cessati con la percentuale straordinaria del 125% e non dell'ordinaria del 100%, e non considerazione della quota per il 25% aggiuntivo ai fini del rispetto del limite di spesa complessiva per il personale), che viene citato nel Piano del fabbisogno ma non applicato nei calcoli. La risposta, da parte del DG, è stata che il punto 6 è di fatto un riconoscimento privo di effetto concreto, in quanto non potendo impegnare e spendere la quota relativa al turn over "ordinario" (100%) per contrasto con la regola del limite di spesa complessiva per il personale, non si può utilizzare neanche la quota aggiuntiva del 25%, che rimane quindi del tutto teorica. Inevitabile da parte nostra, dopo questo chiarimento, rilevare che in questi termini l'Accordo si riduce

unicamente alla concessione della spesa aggiuntiva per i contratti a tempo determinato, con tutti gli aspetti negativi ben noti di questa forma di rapporto di lavoro, e che si deve insistere con il Governo per ottenere un trattamento simile a quello già operante per le Regioni a statuto ordinario, che consente di superare (con calcoli complessi legati alle entrate accertate) il famigerato vincolo del limite della spesa per il personale del triennio 2011-2013.

Abbiamo poi espresso apprezzamento per il mantenimento degli impegni relativi alla ripresa degli inquadramenti previsti dalle LL.RR. n.17/2023 e n.13/2024, da completare il prima possibile, e per le assunzioni delle categorie protette, ribadendo la richiesta (già fatta nell'ottobre scorso in occasione dell'aggiornamento del PIAO 25-27) che vengano stabilite regole stringenti e limitative per i "comandi" da Amministrazioni esterne al Comparto, dato che con la nuova trovata del DL 25/2025 e della legge di conversione n. 69/2025 diventano dopo 12 mesi assunzioni dirette e a tempo indeterminato in Regione ed Enti regionali. Abbiamo anche chiesto una attenta valutazione per le assunzioni a tempo determinato, per evitare di ricreare vicende molto negative vissute nel passato e dalle quali, come nel caso di Forestas, si è riusciti a venire fuori solo da qualche anno.

Molto deludente, ovviamente, l'assenza di riserva di posti per le nuove Progressioni verticali, considerando anche le possibilità aperte nel Pubblico Impiego, pur prendendo atto della mancanza di spazi assunzionali. In risposta l'Assessora ha ipotizzato che nell'Accordo sulla Riclassificazione si possa trovare qualche soluzione anche per gli idonei degli ultimi concorsi interni (in Regione per la categoria C) e per le progressioni di carriera del personale, in tal modo le stesse non inciderebbero sul limite di spesa per il personale e sulle capacità assunzionali. Abbiamo anche chiesto notizie più precise sulle intese con la Facoltà di Economia dell'Università di Cagliari per la mappatura delle linee di attività e la stima dei carichi di lavoro, da utilizzare come base per le nuove dotazioni organiche (complessive e di Direzione generale), ricevendo dal DG l'informazione che si sta procedendo, e che per realizzazione del progetto è ipotizzabile una durata di due anni.

Infine, in relazione alle parti sulla Formazione e sul Lavoro agile, abbiamo accolto favorevolmente la creazione e lo sviluppo della Piattaforma Forma RAS, che ci consentirà di sostituire Syllabus e di dare opportunità molto più coerenti con le nostre attività e la realtà delle nostre Amministrazioni, e chiesto comunque di discutere a breve una intesa specifica per la Formazione 2026, per evitare che si ripeta il caos vissuto nel 2025. Sul Lavoro agile abbiamo denunciato le ultime, recenti forzature fatte dall'Aspal nel suo PIAO 2026-2028 in assenza di informazione preventiva e di concertazione, chiedendo che l'atto non venga approvato e che il comportamento del DG Aspal sia censurato in sede di controllo.

In chiusura, essendo stati introdotti altri temi al tavolo ed avendo noi sollecitato la richiesta che facciamo da tempo di uno stanziamento con finalità perequative per i Fondi delle Progressioni professionali e di Posizione dell'intero Comparto Regione Enti, l'Assessora ci ha risposto che si impegnerà in tal senso nella manovra di bilancio che verrà discussa dopo la Legge di Stabilità 2026, e ci ha informato che sta portando in Consiglio un DDL urgente per la proroga delle graduatorie dei concorsi e per l'autorizzazione ad Enti ed Agenzie ad incrementare, con somme residue dei propri bilanci, gli stessi Fondi per le Progressioni e di Posizione. Cordiali saluti

UIL-FPL

FESAL

CLARES

