



Prot. 509

Cagliari, 23 settembre 2026

SECONDA RIUNIONE TAVOLO TECNICO RICLASSIFICAZIONE

Si è svolta oggi in Assessorato del Personale la seconda riunione sulle linee guida della Riclassificazione delle/dei dipendenti del Comparto Regione – Enti, con la delegazione formata dal Capo di gabinetto dottor Pirisi, dal DG avv. Cambule e da altri dirigenti della DG e componenti dell'Ufficio di gabinetto.

Nei giorni scorsi dalla DG sono arrivate ulteriori ipotesi (come schemi generali) rispetto a quella esaminata nella riunione del 9 settembre scorso, nelle quali, recependo la nostra precisa richiesta in tal senso e confermando comunque l'idea di riuscire a prevedere un incremento stipendiale per tutte le ex Categorie, è stata introdotta la tematica della "ricollocazione" in migliore posizione giuridica ed economica, o solo economica, dei dipendenti in sede di prima applicazione del nuovo modello, sulla base di determinati requisiti. Un po' in contraddizione con questa decisione, per noi ovviamente apprezzabile, in apertura il DG ha però fatto presente che in materia di "ricollocazione" del personale occorre approfondire gli aspetti di legittimità, alla luce della giurisprudenza sul tema. Inoltre ha espresso l'opinione che, nel caso si optasse per l'istituzione di una nuova Area Quadri/Elevate professionalità, potrebbe essere necessario anche un intervento legislativo, che configuri pure a livello della LR n. 31/98 la nuova realtà organizzativa.

Da parte nostra abbiamo in primo luogo insistito sulla necessità di riequilibrare lo stanziamento previsto per il Comparto dipendenti Regione-Enti rispetto a quanto si è fatto per il Corpo Forestale, dato che è evidente una netta disparità di trattamento. Per i 9.910 lavoratori del nostro Comparto considerati si dispone infatti di 12 milioni di euro, mentre per i circa 1.200 lavoratori del Cfva sono stati stanziati 3 milioni e 200 mila euro. Questo significa 1.210 euro per dipendente per il nostro Comparto, 2.666 euro per dipendente per il Corpo Forestale. Riteniamo perciò indispensabile integrare con almeno 3/4 milioni di euro la somma a noi assegnata.

Nel merito, abbiamo spiegato che siamo orientati su 4 nuove Aree (con contenuti professionali di maggiore rilievo rispetto a quelli delle attuali 4 Categorie e prevedendo "ad esaurimento" la nuova Area A) e sulla istituzione della nuova Area Elevate professionalità (con una declaratoria tale da configurare funzioni intermedie tra il dirigente e il funzionario. Sulla proposta dell'Amministrazione dell'inquadramento nel primo livello economico delle stesse nuove Aree e l'attribuzione di un assegno personale non riassorbibile, pari alla differenza tra retribuzione in godimento e importo tabellare del livello iniziale in cui si viene inquadrati, anche solo ai fini della sua valutazione è essenziale avere piene garanzie sul fatto che il nuovo elemento retributivo sia parte integrante della retribuzione fissa (art. 80 del CCRL), oggetto di tutti i correlati versamenti di natura previdenziale e pensionistica, compresi quelli al FITQ, e riconosciuto dall'INPS ai fini del calcolo della quota A della pensione e del TFR. Gli stessi Differenziali economici devono poi essere considerati a pieno titolo ai fini del calcolo degli stanziamenti per i rinnovi contrattuali e rivalutati, in sede di rinnovo, in misura pari all'indice IPCA applicato. Nelle nuove Aree si deve prevedere inoltre lo sviluppo di carriera, con aumenti retributivi collegati alle Progressioni economiche e con importi omogenei per Area, e differenziati in maniera equilibrata tra le diverse Aree. Si dovrà perciò modificare la disciplina delle attuali Progressioni professionali, per adeguarla a questa impostazione.

Per quanto riguarda la nuova Area Elevate professionalità, pensiamo che la dotazione organica vada individuata, in ciascuna Amministrazione del Comparto Regione – Enti, in ragione di 1 unità per ciascun Servizio esistente. Si tratterebbe quindi di circa 220 posti a fronte dei circa 150 ipotizzati nelle proposte dell'Amministrazione, che in prima applicazione si dovrebbe provare a coprire attraverso selezione per titoli riservata alle/ai dipendenti interni della attuale Categoria D e in possesso di determinati requisiti.

Sulle “ricollocazioni” si è ipotizzato che possano beneficiarne le/i dipendenti che rientreranno in criteri da definire in contrattazione con l'Arans/ex Coran.

Proprio su questo ultimo argomento (Ricollocazioni) e sulle difficoltà di ordine sia giuridico che economico, si è sviluppato un dibattito utile, che ha portato il Tavolo (noi compresi) a valutare con attenzione l'idea di creare, all'interno delle nuove Aree, due diverse realtà, una che potremmo definire “di base” e l'altra che si potrebbe definire “evoluta”, come sviluppo di carriera della prima ed in grado di dare una risposta, in termini sia di vantaggio economico che di funzioni maggiormente impegnative, alle/ai dipendenti.

Precisiamo che la discussione del tavolo tecnico è ancora in una fase interlocutoria di analisi e studio dell'impianto generale, e che in ogni caso la vera fase di trattativa dovrà essere fatta al tavolo dell'Arans/ex Coran.

La riunione si è conclusa con la fissazione della data del prossimo incontro (venerdì 9 ottobre p.v.) e con la comunicazione, da parte dei componenti dell'Ufficio di Gabinetto, che sono state definite le direttive da impartire all'Arans/ex Coran per la revisione dell'Accordo di transito del personale di Forestas, e che è a buon punto il lavoro per quelle relative al rinnovo del CCRL per il triennio 2025 – 2027.

Cordiali saluti

UIL FP			FESAL			CLARES
						