Ca, 28.05.2025 Prot. 65

Alla Direzione Generale dell'Agenzia Laore

p.c. All' Assessora Regionale del Personale

Oggetto: Riesame piano triennale del Fabbisogno di personale 2025-2027.

La mancanza di valorizzazione della professionalità maturata all'interno dell'amministrazione penalizza i lavoratori che da anni garantiscono con continuità e competenza l'erogazione dei servizi pubblici, privandoli di legittime prospettive di crescita e mobilità interna. La valorizzazione dei dipendenti viene attuata anche attraverso l'istituto delle progressioni professionali e verticali, rileviamo quindi che permangono anche nella revisione del Piano in oggetto due criticità.

A pag. 5 del Piano leggiamo:
"Sulla falsariga di quanto disposto dalla Giunta Regionale, le economie sono state determinate, anche per il quinquennio precedente, senza considerare la parte accessoria della retribuzione che deve necessariamente trovare copertura nelle risorse stanziate per il trattamento accessorio che, a decorrere dal 2017, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017, sono contenute, indipendentemente dalle unità in servizio, nei limiti del 2016"
Tuttavia tale previsione appare superata, in tal senso si chiede l'applicazione della Legge n. 69/2025, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale il 13 maggio 2025, che supera l'art.23 del D.Lgs. n. 75/2017 e introduce significative misure per la pubblica amministrazione. In particolare, l'articolo 14 prevede che dall' anno 2025, per armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, le regioni, le città metropolitane, le province e i comuni, nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, possono incrementare, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 2017, il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio, fino al conseguimento di un'incidenza non superiore al 48 per cento delle somme destinate alla componente stabile del predetto Fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali .
Si chiede, quindi, quanto meno, di non applicare ai Fondi del salario accessorio le decurtazioni di cui decreto legislativo n. 75 del 2017, facendo presente che, le Scriventi hanno già posto formalmente questa problematica all'Assessora Regionale del Personale con nota n. 56 del 16 maggio u.s., chiedendo l'apertura di un confronto per definire una linea univoca per tutte le Amministrazioni del Comparto Regionale, Agenzie ed Enti, e che sono in attesa di un riscontro al riguardo.

L'altra criticità è relativa alle progressioni verticali a pag 7 leggiamo:
"*Allo stato la contrattazione collettiva non ha ancora definito la revisione dell'ordinamento professionale né le modalità per la definizione delle procedure per le progressioni verticali in deroga di cui all'articolo 52, comma 1 bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'articolo 3 del D.L. n. 3/2021, e non è pertanto possibile programmare la copertura dei fabbisogni mediante progressione del personale interno fra le aree e categorie. L'amministrazione si riserva, tuttavia, la possibilità di revisione del presente piano triennale per dare attuazione alla normativa contrattuale, qualora dovesse intervenire nel periodo di vigenza , per destinare a dette progressioni fino a un massimo del 50% del piano di reclutamento per le annualità successive*".

Tuttavia, si sta parlando di due fattispecie di progressioni verticali che sono differenti infatti il citato art. 52, comma 1 bis prevede :

Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio,……... In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate
dalle amministrazioni per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno.
All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.

Permangono quindi le progressioni verticali ordinarie comparative con una riserva fino al 50% dei posti disponibili per l'accesso dall'esterno, mentre in sede di revisione dell'ordinamento si aggiungono le progressioni in deroga nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente, stabilite poi dallo stesso Contratto Collettivo.

Posto che anche per questa materia c'è stata, nei mesi scorsi, un'interlocuzione con l'Assessora Regionale del Personale, che aveva assunto l'impegno di definire con le OO.SS. rappresentative una disciplina specifica per le nuove procedure di progressione verticale, si ritiene quindi che si debba comunque individuare nel Piano la quota di posti da destinare per tale finalità (fino al 50% dei posti da ricoprire), con riserva di verificare a breve scadenza se verranno definiti i criteri a livello regionale (come da noi auspicato) o se sarà necessario concordarli a livello di Agenzia con la dovuta concertazione sindacale.

Cordiali saluti

Le Segreterie regionali

UIL-FPL **FESAL** **CLARES**