Prot. 603 **Cagliari, 29 ottobre 2025**

All'Assessora regionale del Personale

Al Comitato Direttivo Arans / ex Coran

Al Direttore generale del Personale

Oggetto: Dichiarazione congiunta per applicazione norma trasformazione assegni personali – Art. 4 comma 5 CCRL 2022 – 2024 Comparto dipendenti Regione – Enti regionali –

In relazione all'argomento in oggetto, ed all'Intesa definita al riguardo nella riunione con l'Assessora del Personale e la DG del Personale di giovedì 23 ottobre scorso, poi riportata in sintesi nella nota sempre dell'Assessora del Personale n. 6498 di lunedì 27 ottobre u.s., queste Segreterie hanno dovuto prendere atto, nell'incontro di ieri pomeriggio con il Coran ed il DG del Personale sul tema, che nonostante il testo della Dichiarazione congiunta proposta sia in linea con quanto concordato nell'Intesa, la Direzione generale intende darne una interpretazione a nostro giudizio non corretta, ed in contrasto con i principi di contabilità che regolano la materia.

Si è parlato, infatti, di costo degli assegni non riassorbibili che rimarrà "sempre" a carico del Fondo Progressioni sino alla cessazione del rapporto di lavoro di chi beneficerà della "trasformazione" in occasione delle Progressioni 2024, e che lo stesso succederà per i vincitori delle successive annualità, si è detto che la norma in questione dovrebbe trovare applicazione solo nei riguardi di chi effettua la Progressione verticale dal 1.1.2024 in poi perché altrimenti emergerebbe nel Rinnovo 2022-2024 una lacuna contabile, e si è affermato che la nostra tesi (che ritenevamo perfettamente accolta nell'Intesa di giovedì 23 u.s.) comporterebbe una modifica contrattuale ed un conseguente nuovo esame da parte della Corte dei Conti.

Si tratta a nostro giudizio di affermazioni destituite da ogni fondamento, e spieghiamo di seguito il perché.

1) Il costo della trasformazione dell'assegno da riassorbibile a non riassorbibile durante la contrattazione per il Rinnovo 2022-24 è stato considerato, sulla base della posizione sempre sostenuta dal Coran e dalla DG del Personale, una "spesa a regime", che doveva di conseguenza gravare su una fonte finanziaria che avesse carattere di "regime", e cioè spesa fissa e continuativa che, dal momento in cui viene effettuata per la prima volta, si ripete negli anni, sino alla cessazione del rapporto di lavoro dell'interessata/o. Ebbene, da questo presupposto derivava che la copertura dello stesso nuovo costo dovesse essere assicurata o dal capitolo delle Assunzioni, o dal capitolo del Fondo delle Progressioni, e la decisione, anche per indicazione della Parte politica, fu quella di stabilire che la spesa fosse a carico del Fondo Progressioni (Art. 4 comma 5 CCRL 22-24). Possiamo anche aggiungere, per completezza e pur non avendo questo un collegamento diretto con il tema che stiamo trattando, che da parte sindacale si accettò questa soluzione perché nello stesso Accordo economico 2022-2024 si riuscì ad ottenere, dopo anni di battaglia su questo fronte, la "messa in sicurezza" del Fondo Progressioni rispetto alle decurtazioni operate sul complesso degli stanziamenti per il Salario accessorio ai sensi del DL 75/2017, che costarono (nel triennio 2021-2023) diversi milioni di euro. Questo per effetto del formale riconoscimento della nostra tesi sulla natura di "somme a regime" che hanno le risorse del Fondo Progressioni, a differenza di quelle recate da altri

capitoli di spesa che rientrano invece nel Salario accessorio (art. 10 del CCRL 22-24, nuovo comma 4 dell'art. 102 ter Fondo per le progressioni professionali).

2) Una volta stabilito questo criterio per la copertura della spesa, non era necessaria in quel momento (sottoscrizione della Ipotesi di Accordo del CCRL 2022-2024) alcuna stima dei costi che poi sarebbero derivati dalla trasformazione, perché sarebbe stata stimata e "coperta" in occasione o della costituzione del Fondo Progressioni 2024, oppure (come più opportunamente si è concordato nell'Intesa di giovedì 23 u.s.) dell'applicazione della singola annualità, ad iniziare da quella 2024 ed in relazione al numero effettivo dei vincitori ai quali l'assegno sarà trasformato. Questo fu il ragionamento seguito, e se la Corte dei Conti ha certificato ne ha evidentemente riconosciuto la correttezza contabile.
3) Pacifica la copertura a carico del Fondo Progressioni, e avendo trovato nell'Intesa di giovedì 23 scorso la migliore soluzione attuativa (la norma viene applicata nel momento in cui la/il dipendente consegue la prima Progressione nel livello economico superiore della nuova Categoria), si tratta solo, a nostro giudizio, di chiarire in modo inequivocabile che la spesa conseguente grava sul Fondo per le Progressioni per la sola annualità in cui si verifica il transito. Ciò in perfetta analogia a quanto accade per il costo del passaggio di livello, che è a carico del Fondo per le Progressioni solo per l'annualità in cui l'interessata/o risulta vincitrice o vincitore della selezione, mentre dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello del transito ricade a tutti gli effetti nel capitolo Stipendi. Sia l'assegno non riassorbibile che il passaggio di livello, infatti, hanno la stessa natura di retribuzione fissa e continuativa, e vengono percepiti sino alla conclusione del rapporto di lavoro. Se fosse fondata la tesi della DG del Personale sul fatto che la spesa per gli assegni deve essere ripetuta negli anni a carico sempre del Fondo delle Progressioni, lo stesso ragionamento si dovrebbe fare per la spesa dei passaggi di livello, ed è evidente che sarebbe una totale assurdità.
4) L'ultimo punto da smentire è quello circa l'applicazione della norma sulla trasformazione degli assegni solo a favore dei dipendenti che transitano in categoria superiore per Progressione verticale dal 1° gennaio 2024 in poi. Citiamo quindi letteralmente il comma 6 dell'art. 4, immediatamente successivo al 5 che si vorrebbe leggere strumentalmente.

   "6. La disposizione di cui al precedente comma 5 ha effetto, in ogni caso, anche nei riguardi delle/dei dipendenti che risulteranno vincitori delle selezioni per le progressioni professionali annualità 2024."

   Dato che i dipendenti che risulteranno vincitori nelle Progressioni 2024 devono avere due anni di permanenza nel livello al 31.12.2023, la disposizione smentisce con tutta evidenza la tesi citata.

Sperando di risolvere definitivamente la problematica in sede di riclassificazione del personale in vista anche delle future progressioni verticali, chiarendo anche che la copertura naturale della trasformazione degli assegni in non riassorbibili era quella relativa alle spese del personale e assunzioni, la soluzione ideale sarebbe quella di un intervento attraverso la prossima norma finanziaria stanziando nel capitolo delle progressioni le somme necessarie per coprire il costo in questione.
Si ritiene di aver chiarito in maniera puntuale tutti gli aspetti della problematica, per cui, con riserva di formulare eventualmente un testo integrato rispetto a quello proposto ieri pomeriggio, si resta in attesa di un cortese e sollecito riscontro, o di una rapida convocazione al riguardo.

Cordiali saluti

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

