



Prot. 555

Cagliari, 16 ottobre 2026

RIUNIONE BOZZA REGOLAMENTO NUOVE PROGRESSIONI VERTICALI

Si è svolta ieri mattina la riunione con l'Assessore del Personale, il suo staff ed il DG del Personale sulla bozza del Regolamento per le nuove Progressioni verticali (o Concorsi interni), che a distanza di diversi mesi dai primi incontri del novembre 2025 ci è stata mandata nei giorni scorsi. Posto che il nuovo sistema è fondato su procedure comparative basate sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sulle funzioni svolte e sugli incarichi rivestiti, i punti essenziali del disciplinare sono: 1) il requisito di partecipazione è formato da almeno tre anni di servizio nelle nostre Amministrazioni e dal possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria per la quale si concorre; 2) le selezioni sono indette esclusivamente per la categoria immediatamente superiore a quella di appartenenza; 3) la percentuale di posti che da riservare, sulla base dei precedenti a livello nazionale, sarà del 50% rispetto a quelli che saranno individuati nei PIAO 2027; 4) le selezioni si svolgeranno solo con procedura comparativa, attraverso i punteggi attribuiti per determinati Criteri; 5) le procedure "speciali" o "in deroga" (rispetto in particolare al requisito del titolo di studio per l'accesso alla categoria immediatamente superiore) verranno definite o nella Riclassificazione che stiamo trattando in questi giorni, o nel Rinnovo normativo del CCRL 2025 – 2027, in conformità alle norme nazionali.

Da parte nostra, avendo verificato che le modifiche apportate al testo del novembre 2025 sono marginali, abbiamo ribadito le posizioni già espresse un anno fa, e che possiamo riassumere come segue: 1) non condividiamo l'inserimento del fattore Formazione e competenze trasversali, tra quelli che determinano il punteggio da riconoscere, in questo momento storico, in cui i corsi e le opportunità formative non sono state assicurate in modo equo alle/ai dipendenti; 2) consideriamo inaccettabile prevedere, nel fattore Esperienze professionali, che siano attribuiti punteggi per gli incarichi ricevuti ed espletati, in quanto si tratta come è noto di attribuzioni del tutto discrezionali e la cui valutazione ai fini dei nuovi Concorsi interni rischia solo di aggiungere la beffa al danno. Pensiamo, e lo abbiamo sostenuto, che la considerazione di questa tipologia di attività possa trovare applicazione solo dopo la definizione di uno specifico Regolamento per l'attribuzione degli incarichi; 3) riteniamo indispensabile inserire il fattore Anzianità di servizio, non previsto nel testo dell'Amministrazione, assegnandogli una quota di punteggio attribuito in prima battuta al fattore Esperienze professionali, in quanto elemento oggettivo e non ignorabile nell'ambito del processo di sviluppo professionale delle/dei dipendenti; 4) consideriamo necessario incrementare il punteggio previsto per il fattore Idoneità in precedenti procedure concorsuali interne, anche in considerazione del fatto che le/i dipendenti interessate/i hanno sostenuto una prova concorsuale vera e propria. 5) rispetto al punteggio collegato alla valutazione annuale ottenuta dai dipendenti, riteniamo opportuno che, sino all'adozione di un nuovo sistema più oggettivo e meno discrezionale, venga considerata la classe di merito e non il punteggio in settantesimi. 6) non ci convincono le modalità indicate per le dichiarazioni del dirigente sul tipo di servizio svolto dalle/dai dipendenti, e pensiamo che vadano perfezionate e precisate.

Il confronto è stato abbastanza costruttivo, e ha portato la delegazione dell'Amministrazione ad esprimere diverse aperture significative rispetto alle nostre richieste. Inoltre, partendo dai ragionamenti sulle funzioni svolte che possono avere rilievo per il fattore Esperienze professionali, si è arrivati di comune accordo a ritenere opportuno che il Regolamento di livello di Comparto (quello che stiamo discutendo) possa prevedere di lasciare alla contrattazione integrativa/aziendale la specificazione di alcuni aspetti, in particolare questo sulle attività di particolare rilievo. La riunione si è conclusa con l'impegno, da parte dell'Amministrazione, di riformulare il testo tenendo conto delle nostre proposte e del confronto odierno, e di rimandarcelo a breve per chiudere.

A margine dell'incontro il DG del Personale ci ha informato che nella prossima riunione della Giunta dovrebbe essere approvata la delibera per la distribuzione alle DD.GG. della parte relativa al secondo semestre 2026 del Fondo di Posizione dell'Amministrazione centrale.

Cordiali saluti

UIL FP			FESAL		CLARES	
						