

ACCORDO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA CONCERNENTE LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE NELL'AMBITO DELLE AREE

- Visto** il Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022;
- Visto** il Contratto collettivo decentrato integrativo normativo relativo al personale del comparto del Consiglio regionale del Lazio per il triennio 2023-2025, sottoscritto in data 5 dicembre 2024, di seguito denominato CCDI del 5 dicembre 2024;
- Visto** l'articolo 21 del CCDI del 5 dicembre 2024 relativo alla disciplina delle progressioni economiche nell'ambito delle aree;
- Vista** la dichiarazione congiunta all'Accordo di contrattazione decentrata integrativa, relativo alla proposta di modifiche al riparto del fondo del personale del comparto anno 2025, sottoscritto in data 21 novembre 2025, concernente l'impegno di valutare la possibilità di modificare i criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'articolo 21 del CCDI del 5 dicembre 2024;
- Vista** la deliberazione 20 novembre 2025, n. U00270 (Atto d'indirizzo alla Presidente della delegazione trattante in tema di disciplina delle progressioni economiche nell'ambito delle aree);
- Vista** la deliberazione dell'Ufficio di presidenza 3 dicembre 2025, n. U00294 (Integrazione all'atto di indirizzo alla Presidente della delegazione trattante in tema di disciplina delle progressioni economiche nell'ambito delle aree, formulato con deliberazione dell'ufficio di presidenza 20 novembre 2025, n. U00270);

Visto il “Pre-accordo di contrattazione decentrata integrativa concernente la disciplina delle progressioni economiche nell’ambito delle aree”, sottoscritto nella seduta della delegazione trattante del comparto del 16 dicembre 2025;

Preso atto, con riferimento al su menzionato pre-accordo, della certificazione del Collegio dei revisori dei conti della Regione Lazio in merito alla compatibilità dei costi dello stesso con i vincoli di bilancio e quelli derivanti da norme di legge inerenti i contratti collettivi integrativi trasmessa con nota del 18.12.2025 prot. R.U. n. 29826;

Vista la deliberazione dell’Ufficio di presidenza 19 dicembre 2025, n. U00340 (Approvazione pre-accordo di contrattazione decentrata sottoscritto nella seduta della delegazione trattante del comparto del 16 dicembre 2025. Autorizzazione alla definitiva sottoscrizione), con la quale è stato approvato il sopramenzionato Pre-accordo di contrattazione decentrata integrativa, contenente la modifica formulata dalle organizzazioni sindacali nel corso della seduta della delegazione trattante del 16 dicembre 2025;

Tutto ciò premesso, le parti convengono quanto segue

di approvare, così come previsto dall’allegato A, la disciplina delle progressioni economiche nell’ambito delle aree.

Roma, 22 dicembre 2025

Per l’Amministrazione

La Presidente della delegazione di parte pubblica

_____ F.to

La delegazione di parte sindacale

FP CGIL _____ F.to

CISL FP _____ F.to

UIL FPL _____ F.to

CSA RAL _____ F.to il 23.12.2025

RSU _____ F.to

Disciplina delle progressioni economiche nell'ambito delle aree

1. La progressione economica all'interno dell'area ai sensi del comma 1 bis, dell'articolo 52, del d.lgs. 165/2001 si configura, mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, quale strumento selettivo volto a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, da destinarsi ad una quota limitata di personale, attivabile annualmente nel limite delle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'articolo 79 del CCNL del 16 novembre 2022. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, ai sensi della lettera b), del comma 2, dell'articolo 14, del citato CCNL.

2. Per la quantificazione della misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, nonché per il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, per ciascuna area del sistema di classificazione, si rimanda all'allegato di cui alla Tabella A del CCNL del 16 novembre 2022.

3. Le modalità e i termini di partecipazione alle selezioni per la progressione economica all'interno di ciascuna area, nonché l'indicazione del numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area, sono definiti nell'apposito avviso, di cui è data comunicazione al personale dipendente. In relazione alle risorse economiche disponibili ed all'applicazione del criterio di selettività di cui al comma 1, la percentuale massima dei dipendenti di ogni area che hanno diritto all'attribuzione del "differenziale stipendiale" è pari al 50 per cento del personale in possesso dei requisiti appartenente alla medesima area.

4. Possono partecipare alla selezione i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

a) appartenenti al ruolo del Consiglio regionale alla data di pubblicazione dell'Avviso;
b) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è indetta la selezione;

c) che negli ultimi 24 mesi dalla data di decorrenza della progressione non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;

d) che alla data del 31 dicembre dell'anno che precede l'indizione della selezione abbiano maturato, dalla data di decorrenza dell'ultima progressione economica, un'anzianità di servizio non inferiore a 24 mesi;

e) che non siano stati destinatari, nei due anni precedenti la data di pubblicazione dell'avviso, di sanzioni disciplinari superiori alla multa e che non abbiano riportato condanne, anche non definitive, per reati contro la pubblica amministrazione e comunque per reati che impediscano, ai sensi della normativa vigente, la costituzione di un rapporto di lavoro con pubbliche amministrazioni; laddove siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile in graduatoria, la liquidazione del differenziale stipendiale viene sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente

viene comminata una sanzione superiore alla multa, lo stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.

5. Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 14 del CCNL del 16 novembre 2022, la procedura di selezione si attua sulla base dei seguenti criteri:

a) media delle ultime tre valutazioni annuali della performance individuale in relazione ai risultati conseguiti da ciascun dipendente, sulla base del SMVP, per un massimo di 40, ottenuti dalla conversione in quarantesimi del punteggio della valutazione media dello stesso triennio espressa in centesimi; per il personale che, nell'arco della stessa annualità, abbia conseguito valutazioni basate su più schede di valutazione, sempre riferite alla medesima area, il punteggio relativo alla medesima annualità sarà ottenuto attraverso la media ponderata delle valutazioni nell'annualità; per il personale che, in mancanza di valutazione riferita all'intera annualità, nel corso dell'anno, abbia comunque conseguito anche una sola valutazione relativa ad una frazione di anno, il relativo punteggio è considerato come riferito all'intera annualità. Qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, si prenderanno in considerazione le ultime tre valutazioni annuali disponibili in ordine cronologico. L'attribuzione del punteggio è effettuata sulla base delle fasce corrispondenti al punteggio complessivo della media di cui sopra, come riportato nella tabella seguente:

Fasce	Punteggio
da 95 a 100	40
da 90 a 94,99	35
da 85 a 89,99	30
da 80 a 84,99	25
da 75 a 79,99	20
da 70 a 74,99	15
da 65 a 69,99	10
da 60 a 64,99	5
<60	0

b) Valorizzazione delle esperienze professionali acquisite mediante la valutazione dell'anzianità lavorativa maturata nell'area di appartenenza alla data di pubblicazione dell'avviso, per un massimo di 30, attribuiti secondo il seguente criterio: 1,5 punti per anno o frazione di anno superiore a 6 mesi di anzianità.

Non saranno considerati utili ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio i periodi di interruzione della prestazione lavorativa, ove previsto dalla normativa vigente. Sono considerati utili i servizi prestati con contratto a tempo determinato presso pubbliche amministrazioni rispettivamente nella medesima area di inquadramento, ovvero nella medesima categoria giuridica e posizione economica secondo il previgente ordinamento professionale.

Al fine del calcolo del punteggio, in caso di sommatoria di anzianità di servizio maturate presso enti diversi, la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata come mese intero.

c) Valorizzazione delle capacità culturali acquisite, mediante la valutazione del titolo di studio posseduto alla data di scadenza del termine di presentazione delle domande, per un massimo di 20, attribuiti secondo i seguenti criteri:

- c.1) 5 punti per il diploma di istruzione secondaria di secondo grado conseguito presso istituzioni scolastiche statali o istituti paritari, o titolo equipollente/equivalente, che consenta l'iscrizione a una facoltà universitaria;
- c.2) 10 punti per la laurea triennale (L) o titolo equiparato/equipollente secondo la normativa vigente;
- c.3) 1 punto per ogni ulteriore titolo di cui alla lettera c.2);
- c.4) 15 punti per la laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o titoli equiparati/equipollenti secondo la normativa vigente;
- c.5) 15 punti per la laurea magistrale a ciclo unico (LM) o diploma di laurea (DL) conseguito secondo l'ordinamento didattico previgente all'emanazione del decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica del 3 novembre 1999, n. 509 (c.d. vecchio ordinamento) o titoli equiparati/equipollenti secondo la normativa vigente;
- c.6) 2 punti per ogni ulteriore titolo di cui alle lettere c.4) e c.5);
- c.7) 3 punti per il dottorato di ricerca;
- c.8) 2 punti per il diploma di specializzazione universitario (DS);
- c.9) 2 punti per il master universitario di secondo livello riconosciuto secondo l'ordinamento universitario, per il cui accesso sia stato richiesto uno dei titoli di studio universitari, o titoli equiparati/equipollenti secondo la normativa vigente;
- c.10) 1,5 punti per il master universitario di primo livello riconosciuto secondo l'ordinamento universitario, per il cui accesso sia stato richiesto uno dei titoli di studio universitari, o titoli equiparati/equipollenti secondo la normativa vigente;
- c.11) 1 punto per l'abilitazione professionale.

I punteggi di valutazione dei titoli di studio di cui alle lettere c.1), c.2), c.4) e c.5) non sono tra loro cumulabili.

d) Valutazione degli incarichi rivestiti dal candidato nei dieci anni antecedenti alla data di pubblicazione dell'avviso: si valutano, per un massimo di 10 punti gli incarichi rivestiti dal candidato presso il Consiglio e/o altra pubblica amministrazione, con le seguenti modalità:

- 1) attribuzione dell'indennità per incarico di specifica responsabilità, ai sensi dell'articolo 84 del CCNL: 1 punto per ogni incarico e fino a un massimo di 3 punti;
- 2) incarichi di responsabile delle segreterie operative delle strutture amministrative o incarichi di responsabilità di servizio/ufficio: 1 punto per ogni anno di incarico e fino a un massimo di 4 punti;
- 3) incarichi di componente delle segreterie operative delle strutture amministrative o incarichi di responsabilità di servizio/ufficio: 0,5 punti per ogni anno di incarico e fino a un massimo di 2 punti;
- 4) incarichi di responsabile delle strutture di diretta collaborazione o incarichi equivalenti: 0,5 punti per ogni anno di incarico e fino a un massimo di 4 punti;
- 5) incarichi di componente di commissione di gara o concorso formalmente conferiti: 0,5 punti per ogni incarico e fino a un massimo di 5 punti;
- 6) incarichi di segretario di commissione di gara o concorso formalmente conferiti: 0,2 punti per ogni incarico e fino a un massimo di 2 punti;

- 7) incarichi di posizione organizzativa: 2 punti per ogni anno di incarico e fino a un massimo di 8 punti;
- 8) incarichi dirigenziali: 3 punti per ogni anno di incarico e fino a un massimo di 9 punti;
- 9) incarichi di funzioni tecniche di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 e successive modifiche, a eccezione degli incarichi di collaboratore: 1 punto per ogni incarico e fino a un massimo di 3 punti. Nel caso in cui al medesimo soggetto siano attribuite, nell'ambito dello stesso affidamento, più funzioni tecniche è riconosciuto un unico punteggio, senza possibilità di cumulo.
- 10) incarichi di componente di gruppi di lavoro formalmente conferiti: 0,5 punti per ogni gruppo di lavoro e fino a un massimo di 2 punti;

6. Al personale che, avuto titolo per accedere alle precedenti procedure, non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito, ai sensi della lettera f), comma 2 dell'articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022, un punteggio aggiuntivo pari ad un ulteriore 3 per cento del punteggio complessivo ottenuto ai sensi del comma 5.

7. In caso di parità di punteggio complessivo saranno applicati, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore anzianità nel livello retributivo posseduto;
- b) maggiore anzianità di servizio nella area di appartenenza;
- c) maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione;
- d) maggiore età anagrafica.

8. L'attribuzione della progressione economica non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

9. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

10. L'attribuzione della progressione economica ai dipendenti collocati in posizione utile nelle relative graduatorie è subordinata alla permanenza di detti dipendenti nel ruolo del personale del Consiglio regionale del Lazio o di altra pubblica amministrazione, a seguito dei processi di mobilità, alla data di approvazione delle stesse.

11. Per il personale in posizione di comando o distacco presso enti, amministrazioni o aziende, ovvero in trasferimento temporaneo presso la Giunta regionale, il punteggio è attribuito sulla base della valutazione conseguita presso l'ente dove presta effettivamente servizio. A tal fine, l'Amministrazione di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

12. La presente disciplina non si applica alle procedure di progressioni economiche nell'ambito delle aree approvate ai sensi dell'articolo 21 del CCDI del 5 dicembre 2024.

13. La presente disciplina disapplica e sostituisce l'articolo 21 del CCDI del 5 dicembre 2024.