

IPOTESI DI ACCORDO PER L'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE DEL CNEL ANNO 2025

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Accordo trova applicazione nei confronti di tutto il personale non dirigenziale in servizio presso il Segretariato generale del CNEL.

ART. 2 - DURATA E DECORRENZA

Il presente Accordo concerne la parte economica e si riferisce al periodo 1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2025.

ART. 3 – DESTINAZIONE DEL FONDO

Il Fondo dell'anno 2025 per la retribuzione della produttività individuale e collettiva del personale del CNEL, costituito in via definitiva con determinazione n. 468 del 3 febbraio 2026, ammonta ad € 442.064,16, così come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti nella riunione del 21 gennaio 2026.

Per l'anno 2025 l'importo del Fondo risorse decentrate disponibile alla contrattazione, determinato dal CNEL ai sensi del vigente CCNL Funzioni Centrali 2022/2024 e delle norme di legge che ne regolano la materia, il cui prospetto è riportato **nell'allegato n. 1**, è quantificato in complessivi **€ 248.809,39** e le relative risorse sono destinate a promuovere il miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi e a tal fine utilizzate secondo le previsioni di cui all'articolo 33 del CCNL 2022-2024, come di seguito indicato:

A. Indennità di portineria

Ai sensi dell'articolo 33 comma 2 lettera d) del CCNL Funzioni Centrali 2022/2024 e dell'art. 5 del CCNI 2023/2025 CNEL vengono destinati **€ 5.549,47** per la copertura oneri derivanti dalla corresponsione delle indennità accessorie al personale addetto al servizio di portineria e guardiania per orario disagiato.

B. Indennità CNEL

Vengono destinati **€ 127.006,40** per la corresponsione della indennità CNEL nelle modalità previste dall'articolo art. 4 del CCNI 23/25 CNEL.

C. Compensi correlati alla performance organizzativa

In relazione alla specificità delle funzioni del CNEL e della elevata qualità delle prestazioni del personale in servizio, le Parti concordano di destinare una quota del fondo al finanziamento del premio per la produttività collettiva generale per il miglioramento dei servizi per l'anno 2025.

Le risorse complessivamente stanziare nel 2025 per remunerare la performance organizzativa ammontano complessivamente ad € 81.377,41.

I compensi correlati alla performance organizzativa sono corrisposti sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance in essere fino al 31/08/2025, e sulla base del nuovo SMVP per il periodo 01/09/2025 – 31/12/2025, riparametrando l'importo complessivamente spettante in dodicesimi in base ai seguenti criteri:

1. La produttività collettiva sarà corrisposta in misura proporzionale al servizio prestato nell'ambito del **periodo 01/01/2025 – 31/08/2025, per un importo di € 54.251,61;**
2. La produttività collettiva sarà corrisposta sulla base di quanto definito dal nuovo SMVP nell'ambito del **periodo 01/09/2025 – 31/12/2025, per un importo di € 27.125,80.**

D. Compensi correlati alla performance individuale

La somma complessivamente stanziata nel 2025 per remunerare la produttività individuale è pari a € 34.876,11

Per quanto riguarda i criteri generali della metodologia di valutazione della produttività individuale e della qualità del lavoro, le Parti concordano di utilizzare anche per l'anno 2025, fino al 31/08/2025 – data di entrata in vigore del nuovo “Sistema di misurazione e valutazione della performance” - il sistema di valutazione della produttività individuale del personale non dirigente del Segretariato generale del CNEL, di cui all'accordo del 22 luglio 2008, allegato al CCNI del 30 luglio 2008, così come modificato, per quanto concerne la scheda di valutazione, dalla dichiarazione per punti sottoscritta dalle OO.SS. il 27 luglio 2010, e di applicare il nuovo SMVP per il periodo 01/09/2025 – 31/12/2025, riparametrando l'importo complessivamente spettante in dodicesimi in base ai seguenti criteri:

1. La produttività individuale sarà corrisposta sulla base del punteggio ottenuto dalla valutazione dei comportamenti organizzativi - oggettivi e soggettivi – per il **periodo 01/01/2025 – 31/08/2025, per un importo di € 23.250,74;**
2. La produttività individuale sarà corrisposta sulla base di quanto definito dal nuovo SMVP nell'ambito del **periodo 01/09/2025 – 31/12/2025, per un importo di € 11.625,37;**

La corresponsione del compenso per la produttività individuale verrà effettuata in funzione di fasce correlate al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione per il periodo 01/01/2025 – 31/08/2025, redatta dal Dirigente preposto, secondo quanto indicato nella tabella sottostante:

punteggio di attribuzione compenso produttività individuale	% premialità
Da 9.50 punti a 10	100%
Da 8.80 punti a 9.40	92%
Da 8.10 punti a 8.70	85%
Da 7.70 punti a 8	75%

E. Compensi correlati agli obiettivi di performance organizzativa ed individuale ed alla valutazione dei comportamenti e delle competenze individuali – periodo dal 01/09/2025 al 31/12/2025

La somma stanziata per remunerare la premialità per la performance nel periodo 01/09/2025 – 31/12/2025, data dalla somma dei compensi per remunerare la performance organizzativa ed individuale come sopra determinata alle lettere C - punto 2 e D – punto 2, è pari a **€ 38.751,17**

La misurazione e la valutazione delle prestazioni dei singoli da parte del dirigente deve essere collegata da un lato alla qualità del contributo assicurato alla performance della struttura organizzativa di appartenenza e dal grado di raggiungimento degli obiettivi di performance

individuale assegnati (peso complessivo 30%) dall'altro alle competenze ed ai comportamenti professionali e organizzativi dimostrati (peso 70%). La valutazione individuale (Vi) sarà pertanto data dalla somma del punteggio attribuito per il contributo di performance organizzativa (PO), di performance individuale (PI), e del punteggio per i comportamenti e le capacità dimostrate (C), con i relativi fattori di ponderazione %:

$$Vi = (PO*30\% + PI *70\%)*30\% + C*70\%$$

Per i neo-assunti, nel caso di svolgimento dell'attività lavorativa per un periodo inferiore a 30 giorni nell'arco dell'annualità di riferimento, la valutazione, e la corrispondente attribuzione della retribuzione di risultato, è effettuata sui soli fattori comportamentali (peso 70%). Nel caso di svolgimento dell'attività lavorativa per periodi superiori a 30 giorni nell'arco dell'annualità di riferimento, la valutazione sarà effettuata sia sugli obiettivi assegnati che sui comportamenti organizzativi e la relativa premialità sarà commisurata al periodo di lavoro effettivamente prestato.

L'erogazione del compenso incentivante del personale dipendente verrà effettuata in funzione di fasce correlate al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione per il periodo 01/09/2025 – 31/12/2025, redatta dal Dirigente preposto, secondo le medesime percentuali di premialità in vigore per la prima parte dell'anno, ed in particolare:

punteggio di attribuzione compenso produttività individuale	% premialità
Da 9.50 punti a 10	100%
Da 8.80 punti a 9.40	92%
Da 8.10 punti a 8.70	85%
Da 7.70 punti a 8	75%

ART. 4 – CONTROLLO DI COMPATIBILITA'

Il presente Accordo sarà sottoposto al previsto controllo del Collegio dei revisori sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dalla applicazione di norme di legge, di cui all'articolo 40 bis del d.lgs. 165/2001 ed all'art. 8 del CCNL Funzioni Centrali 2022/2024 del 27 gennaio 2025.

Per l'Amministrazione

Per le OO.SS.

CISL FP _____

UIL PA _____

CONFSAL-UNSA _____

FLP _____

CONFINTESA FP _____

Per la RSU

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE CNEL 2025**Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

ART 76, C. 2 CCNL 2016-2018 - UNICO IMPORTO CONSOLIDATO 2017	422.621,75
ART 76, C. 3 Lett. A) CCNL 2016-2018 - INCREMENTO DA 1.1.18 (0,67% M.S. 2015)	16.367,00
ART 49, C. 3 CCNL 2019-2021 - INCREM (TAB D, 0,91% M.S.2018)	20.930,11
ART 76, C. 3 Lett. B) CCNL 16-18 - RIA PERSONALE CESSATO	4.100,04
ART 76, C. 3 Lett. C) CCNL 2016-2018 - IND AMM/ENTE PERS. CESSATO	31.610,88
RISORSE DA DESTINARE AL DIFFERENZIALE STIPENDIALE ALL'ART. 49, C. 2 CCNL 19-21	11.002,68
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART.1, C.456 L.147/2013	-32.705,00
ART. 32, C1 CCNL 2022-2024 INCREM 1,16% M.S. 2021 (€2.435.650)	28.253,54

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità **502.181,00**

Risorse variabili

ART. 49, C. 4, CCNL 2019-2021, art 76, c. 4, lett. j) CCNL 2016-18(1% MS1999)	18.138,00
ART. 49, C. 5 CCNL 2019-2021 ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE	16.589,02
ART 49, C. 7 CCNL 2019-2021 - RISPARMI STRAORDINARIO ANNO 2024	9,76
ART 49, C 8 CCNL 2019-2021 - INCREM 0,22% M.S. 2018 DAL 1.1.2022	5.060,03
ART. 32, C.2 CCNL 2022-2024 (0,22% M.S. 2021)	5.358,43

Totale Risorse variabili **45.155,24**

Totale Fondo **547.336,24**

TOTALE FRD SOGGETTO A LIMITE (FRD 2016 €380.048,59)*	476.470,67
DECURTAZIONE FRD RISP. LIMITE 2016	-96.422,08

Totale Fondo 2025 ai sensi del d. lgs. 75/2017, art. 23, c. 2 **442.064,16**

DECURTAZIONE FRD EX ART. 40, C. 3 QUINQUIES D.LGS. 165/01 (quota 5/10)	- 8.850,00
DIFFERENZIALI STIPENDIALI DI CUI ALL'ART. 49 C. 2 E ALL'ART. 52, C. 4 CCNL 2019-2021	- 11.002,68
ART. 50, C.1 CCNL 2019-2021 (differenziale PEO anni 2007/2008 e 2019/2020 al netto cessazioni/PV)	-173.402,09

Totale Fondo risorse decentrate 2025 disponibile per contrattazione **€ 248.809,39**

**ACCORDO A STRALCIO PROGRESSIONI ECONOMICHE 2026 DELLE AREE EX
ART.16 CCNL 2022-2024 FUNZIONI CENTRALI**

In data XX/XX/2026, presso la sede del CNEL:

Per la parte datoriale

Per la parte sindacale

CISL FP _____

UILPA _____

UNSA _____

FLP _____

CONFINTESA FP _____

RSU _____

ART. 1
Oggetto

Visto l'art.16 del CCNL Funzioni Centrali 2022 -2024, considerato l'art.4 del CCNI 2026 -2028 CNEL **stipulato in data**, le parti concordano di effettuare, per l'anno 2026, **n. 10** progressioni economiche per l'area funzionari, **n. 7** progressione economiche per l'area assistenti.

Le progressioni economiche si configurano mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" da intendersi come incrementi stabili dello stipendio e quale strumento selettivo volto a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, da destinare ad una quota limitata di personale e nel limite delle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate del personale del CNEL.

L'attribuzione dei differenziali stipendiali avverrà mediante una procedura selettiva fondata sui principi stabiliti nei successivi articoli.

ART. 2
Finanziamento

La quantificazione della misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondersi mensilmente, per 13 mensilità, a ciascun dipendente per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, distinta per ciascuna area del sistema di classificazione, così come individuata nella tabella 1 allegata al CCNL 9 maggio 2022, ed il numero massimo di differenziali attribuibili, sono di seguito riportati:

AREA	<i>Misura annua lorda differenziale stipendiale</i>	<i>N° massimo differenziali attribuibili</i>
FUNZIONARI	2.250	5
ASSISTENTI	1.250	5
OPERATORI	800	2

In relazione alle risorse economiche, ed all'applicazione dell'art. 4 comma 2 del CCNI 2026-2028, per ciascun anno del triennio, verranno attribuiti dei differenziali stipendiali mediante procedura selettiva.

Pertanto, il numero dei differenziali stipendiali da attribuire all'interno di ciascuna area nel 2026, con decorrenza 1° gennaio 2026, è il seguente:

Personale	<i>Unità di personale</i>
FUNZIONARI	n. 10
ASSISTENTI	n. 7

Sono dunque destinati al finanziamento delle progressioni economiche per l'anno 2026 complessivamente € 31.250,00 (trentunomiladuecentocinquanta/00) che andranno a valere sul fondo risorse decentrate del personale del CNEL per l'anno 2026, così determinati:

Personale	<i>Unità di personale</i>	<i>Misura annua lorda differenziale stipendiale</i>	<i>Totale spesa lordo dipendente</i>
FUNZIONARI	n. 10	2.250	22.500,00
ASSISTENTI	n. 7	1.250	8.750,00

ART. 3

Requisiti di ammissione

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 4 del Contratto Integrativo 2026-2028, alla procedura di selezione di cui al precedente articolo 1 sono ammessi a partecipare i dipendenti di ruolo del CNEL che abbiano maturato tutti i seguenti requisiti:

- alla data di pubblicazione del presente Avviso appartengano al ruolo del Consiglio nazionale dell'economia e lavoro;
- siano dipendenti in servizio alla data del 31.12.2025, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, appartenenti ai ruoli del CNEL, anche se collocati in posizione di comando o distacco presso altri Enti;
- non abbiano beneficiato di nessuna progressione economica e verticale dal 01.01.2023 e che abbiano maturato una anzianità di servizio nell'area per cui concorrono di almeno 3 anni al 31.12.2025;

- non abbiano subito, nel biennio precedente alla data di pubblicazione del bando, sanzioni disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), del CCNL 9 maggio 2022, al rimprovero scritto.

ART. 4

Domanda di partecipazione

La domanda di partecipazione alla selezione, redatta su apposito modello, dovrà contenere tutte le informazioni in essa richieste e potrà essere modificata fino alla data di scadenza del termine di presentazione della medesima prevista dal bando.

Non si terrà conto delle domande inviate dopo la scadenza del termine, né di quelle presentate o trasmesse con modalità o a struttura diversa da quelle indicate nel bando.

L'Amministrazione potrà effettuare successive verifiche in ordine alle dichiarazioni rese nella domanda di partecipazione e potrà procedere ad annullare l'attribuzione delle posizioni economiche che risulteranno conseguite sulla base di dichiarazioni false, salvo altri effetti di legge.

ART. 5

Gestione della procedura di selezione

La valutazione comparativa verrà effettuata da una Commissione designata con determina del Segretario Generale, che potrà essere costituita da un numero massimo di tre componenti e dovrà essere in possesso dei necessari requisiti di professionalità ed esperienza.

ART. 6

Criteri di selezione

Ai fini dell'attribuzione dei punteggi ai candidati e della redazione delle graduatorie finali, la valutazione è effettuata nel rispetto dei seguenti criteri e modalità di cui all'art. 4, comma 2, lettera e) del CCNI del Cnel triennio 2026-2028:

- **Media delle ultime tre valutazioni individuali: massimo 40 punti.**

Tale accertamento è effettuato con l'obiettivo di valutare il livello di professionalità raggiunto nello svolgimento dei compiti e delle funzioni che sono proprie dell'area di appartenenza.

I punteggi della valutazione sono determinati in base alla somma delle medie dei punti relativi ai parametri delle ultime 3 valutazioni disponibili, così come riportato nelle schede consegnate ai dipendenti per le performance. Si considerano le valutazioni conseguite nel triennio precedente all'anno di attribuzione delle progressioni o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

La media dei punti relativa ai parametri delle ultime tre valutazioni disponibili viene rapportata ad una scala tra 0 e 40.

Il punteggio si ottiene dalla conversione in quarantesimi del punteggio della valutazione media del triennio 2023-2025, come da formula seguente:

$$\text{valutazione media} = \text{somma delle valutazioni annuali} : \text{numero delle valutazioni annuali}$$

Il risultato ottenuto è convertito in quarantesimi, con arrotondamento al secondo decimale, con la seguente formula:

$$\text{valutazione in 40esimi} = \text{valutazione media} * 40 : 100$$

- **Esperienza professionale maturata: massimo 40 punti.**

La valutazione dell'esperienza professionale farà riferimento al punteggio massimo ottenuto dalla somma dei seguenti parametri:

- Anzianità di servizio maturata nell'area di appartenenza, anche in precedenti amministrazioni pubbliche: 1 punto per ogni anno (i periodi pari o superiori ai sei mesi verranno considerati come anno intero);
- Anzianità di servizio maturata in area inferiore a quella di appartenenza anche in precedenti amministrazioni pubbliche: 0.5 punti per ogni anno (i periodi pari o superiori ai sei mesi verranno considerati come anno intero);

La frazione di anno è conteggiata rapportando a 12 i mesi lavorati nell'anno; si considera, a tal fine, mese intero la frazione superiore a quindici giorni, mentre non è conteggiata la frazione minore o uguale a quindici giorni.

- **Titoli di studio e competenze maturate: massimo 20 punti.**

Vengono valutati i seguenti titoli di studio posseduti alla data di presentazione della domanda, secondo i seguenti criteri, distinti per Area presso la quale si sta effettuando la progressione:

AREA ASSISTENTI:

1. Diploma di istruzione secondaria di primo grado o titolo equipollente: 3 punti.
2. Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o titolo equipollente: 5 punti.
3. Laurea triennale (L) o titolo equiparato/equipollente secondo la normativa vigente: 10 punti.
4. Laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o titoli equiparati/equipollenti secondo la normativa vigente: 14 punti.
5. Laurea magistrale a ciclo unico (LM) o diploma di laurea (DL) conseguito secondo l'ordinamento didattico previgente all'emanazione del Decreto del Ministro per l'Università e della Ricerca scientifica e tecnologica del 3 novembre 1999 n. 509 (cd. Vecchio ordinamento), o titoli equiparati/equipollenti secondo la normativa vigente: 14 punti.
6. Dottorato di ricerca, diploma di specializzazione universitario post-laurea e/o Abilitazione professionale: 3 punti;
7. Titolo abilitante alla professione, Master universitario di I livello per il cui accesso sia stato richiesto uno dei titoli di studio universitari, o titoli equiparati/equipollenti: 0.5 punti ciascuno per un massimo di 1 punto;
8. Master universitario di II livello per il cui accesso sia stato richiesto uno dei titoli di studio universitari, o titoli equiparati/equipollenti: 1 punto ciascuno per un massimo di 2 punti;

I punteggi di valutazione dei titoli di studio di cui ai punti da 1. a 5. non sono tra loro cumulabili.

AREA FUNZIONARI:

1. Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o titolo equipollente: 3 punti.
2. Laurea triennale (L) o titolo equiparato/equipollente secondo la normativa vigente: 7 punti.
3. Laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o titoli equiparati/equipollenti secondo la normativa vigente: 10 punti.
4. Laurea magistrale a ciclo unico (LM) o diploma di laurea (DL) conseguito secondo l'ordinamento didattico previgente all'emanazione del Decreto del Ministro per l'Università e della Ricerca scientifica e tecnologica del 3 novembre 1999 n. 509 (cd. Vecchio ordinamento), o titoli equiparati/equipollenti secondo la normativa vigente: 10 punti.
5. Abilitazione professionale, dottorato di ricerca e/o diploma di specializzazione universitario post-laurea: 4 punti;
6. Titolo abilitante alla professione, Master universitario di I livello per il cui accesso sia stato richiesto uno dei titoli di studio universitari, o titoli equiparati/equipollenti: 1 punto ciascuno per un massimo di 2 punti;
7. Master universitario di II livello per il cui accesso sia stato richiesto uno dei titoli di studio universitari, o titoli equiparati/equipollenti: 2 punti ciascuno per un massimo di 4 punti;

I punteggi di valutazione dei titoli di studio di cui ai punti da 1. a 4. non sono tra loro cumulabili.

Ai sensi dell'art.16 comma 2 lettera f) del CCNL Funzioni Centrali 2022 – 2024 per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni sarà attribuito un punteggio aggiuntivo del 5% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 e 3 della lettera d) del citato articolo del CCNL (media delle ultime 3 valutazioni ed esperienza professionale maturata).

Ai sensi dell'art.16 comma 2 lettera g) del CCNL Funzioni Centrali 2022 – 2024, in caso di parità di punteggio complessivo nella graduatoria finale, l'attribuzione del differenziale stipendiale sarà determinato sulla base del seguente ordine di priorità:

1. Maggiore anzianità di servizio nei ruoli del CNEL;
2. Minore età anagrafica.

ART. 7

Formazione e approvazione delle graduatorie

Le graduatorie saranno formulate sulla base dei punteggi attribuiti in applicazione dei criteri di cui ai precedenti articoli, fino a un massimo di 100 punti.

La commissione formerà, per ciascun differenziale stipendiale, le graduatorie provvisorie. Avverso le graduatorie potrà essere presentata apposita istanza motivata di riesame al Segretario Generale entro 7 giorni dalla data di pubblicazione della stessa. Dette istanze saranno definite entro 15 giorni della data di presentazione.

Riconosciuta la regolarità del procedimento, il Segretario Generale approverà con proprio provvedimento le graduatorie definitive dei candidati, che riporteranno, in ordine decrescente, il punteggio complessivo conseguito da ciascuno.

In caso di rinuncia, decadenza o annullamento dell'attribuzione del differenziale stipendiale a un candidato inserito in graduatoria, l'Ufficio Risorse Umane procederà, nel limite dei posti messi a selezione, al corrispondente scorrimento della graduatoria stessa fino ad esaurimento dei posti disponibili.

Il nuovo livello stipendiale sarà attribuito ai dipendenti collocatisi in posizione utile nelle graduatorie, a partire dal 1° gennaio 2026.