

Colleghi/e

e pc

Assessore AA. GG e Personale

Direzione Generale del Personale RAS

Oggetto: Sintesi_ Concertazione sulla bozza del Regolamento sulle Progressioni verticali

Si è svolto giovedì 15 ottobre 2026, il *Tavolo di concertazione* tra l'Assessore del Personale, il Direttore Generale del Personale e le Organizzazioni Sindacali per discutere la nuova *bozza di Regolamento per le Progressioni Verticali*.

Il nuovo sistema così come proposto si basa su procedure comparative *che valutano nel triennio precedente tutta una serie di criteri previsti dalla normativa in merito.*

I punti chiave della bozza di Disciplinare proposto dall'Amministrazione e oggetto del confronto

- Requisiti di partecipazione: almeno 3 anni di servizio nel Sistema Regione e possesso del titolo di studio richiesto per la categoria di destinazione.
- Progressione lineare: i concorsi saranno banditi esclusivamente per la categoria immediatamente superiore a quella di appartenenza.
- Posti riservati: riserva del 50% dei posti rispetto a quelli che saranno definiti nei PIAO 2027, in linea con i precedenti nazionali.
- Modalità di selezione: esclusivamente tramite procedura comparativa basata su punteggi di specifici criteri.
- Procedure in deroga: le selezioni "speciali" o "in deroga" (es. titolo di studio) saranno definite all'interno del rinnovo del CCRL 2025 – 2027.

In sintesi le posizioni della CISL FP

Dalla disamina della bozza di Disciplinare sulle Progressioni proposto e ritenendo le modifiche operate dall'Amministrazione *ancora marginali rispetto al passato*, in quanto ricordiamo a chi legge, si era iniziato a parlare di progressioni verticali più di un anno fa, **come CISL FP abbiamo ribadito con fermezza le nostre storiche rivendicazioni** che, **per essere chiari e non creare fraintendimenti**, ne evidenziamo sotto in maniera schematica alcuni dei punti che a nostro parere dovrebbero essere modificati.

- **NO alla valutazione del criterio 3 (Titoli di studio ulteriori)** valutati rispetto al *“complesso delle competenze e funzioni dell'ente di appartenenza “e al criterio 4 ("Formazione competenze trasversali")*. Per meglio chiarire la nostra posizione abbiamo evidenziato al Tavolo che, **ad oggi i corsi di formazione e i Master organizzati dall'Amministrazione regionale non sono stati garantiti in modo equo a tutto il personale. Abbiamo ribadito inoltre la nostra contrarietà** al fatto che come indicato nel disciplinare *“le competenze che “si intendono valutare debbano essere coerenti con le funzioni dell'Ente di appartenenza.”* Giova ricordare che qui **non si tratta di continuare fare differenze applicative tra Amministrazione, Enti e Agenzie** perché la

Legge Regionale 24/2014 nelle *Modifiche all'articolo 1 della legge regionale n. 31 del 1998* istituendo il Sistema Regione stabilisce all'art 2 comma 2 bis che *"L'Amministrazione, gli Enti, le Agenzie, le Aziende e gli Istituti Regionali costituiscono il Sistema Regione"*.

Pertanto limitare la certificazione e la coerenza delle competenze solo alle aree tematiche dell'ente di appartenenza è limitativo ai fini di una prospettiva di carriera e mobilità dei dipendenti di tutto il Sistema Regione e congela di fatto i colleghi ad uno status professionale in violazione delle direttive ministeriali.

- **NO** alla discrezionalità sugli incarichi: il punteggio previsto dalla bozza del disciplinare per le *"esperienze professionali"* non può basarsi su incarichi assegnati ed espletati in modo discrezionale la cui valutazione a nostro parere costituisce un danno per tutti i colleghi/e. Abbiamo evidenziato quindi con fermezza che questa previsione potrà essere valutata solo dopo l'adozione di uno specifico Regolamento per l'attribuzione degli incarichi.
- Nel contesto del nostro intervento la CISL FP ha evidenziato all'Amministrazione e alla parte politica per quanto di competenza, la necessità di un aggiornamento urgente e costante del **fascicolo elettronico del dipendente¹ obbligatorio per legge**, per una valutazione corretta e trasparente delle competenze maturate anche trasversali, degli incarichi e della crescita professionale dei propri dipendenti.² Giova ricordare a tal proposito, e questo a titolo di suggerimento che, nel panorama generale del lavoro, dal 1° gennaio 2026, data di entrata in vigore della Legge 29 dicembre 2025 n.198 è operativo anche il **Fascicolo Elettronico del Lavoratore (FEL)** all'interno del SIISL per la tracciabilità delle competenze e della sicurezza sul lavoro, che coinvolge tutti i lavoratori (pubblici e privati) per gli aspetti formativi e di idoneità. **Costituisce pertanto l'unico documento legale per attestare le competenze e la formazione, nel quale devono essere registrate le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione.** E su questo diamo atto che l'Amministrazione Regionale sta già procedendo a tal proposito ma, sarebbe auspicabile che *il tutto venisse integrato con i suggerimenti proposti dalla CISL FP al fine di avere una declaratoria completa delle mansioni e delle attività svolte da tutti i dipendenti in tutte le categorie da poter utilizzare nel breve tempo possibile per gli obiettivi contrattuali che ci attendono.*

Infatti ci stiamo avviando ad una **stagione contrattuale** molto importante tutti noi attendiamo da molto tempo, per cui oltre alle *progressioni verticali* anche con la *riclassificazione del personale dipendente del Sistema Regione* sorge a nostro parere la necessità di ridefinire e procedere alla **declaratoria delle competenze, dei nuovi profili e delle mansioni svolte all'interno dell'Amministrazione Regionale che non rientrano nel vecchio mansionario del 2001.** Pertanto come CISL FP abbiamo chiesto di prendere in seria considerazione i nostri suggerimenti perché, *è vero sicuramente come affermato dal Direttore Generale al*

¹ **fascicolo elettronico del dipendente pubblico** è l'archivio digitale che raccoglie e gestisce tutti i documenti relativi alla vita lavorativa, giuridica, economica e formativa di un lavoratore all'interno della Pubblica Amministrazione. L'anagrafe e la digitalizzazione dei dipendenti pubblici sono state disciplinate dal D.L. 17/2022 (art. 34-ter del D.Lgs. 165/2001) e dai successivi decreti interministeriali attuativi

² Il dipendente pubblico ha diritto di accesso pieno e incondizionato alla propria posizione e alla documentazione del proprio fascicolo (come confermato anche dalla giurisprudenza amministrativa, es. [TAR Lazio sentenza 9513/2025](#))

Tavolo di concertazione "che i cambiamenti richiedono tempo ..." ma non abbiamo dubbi sul fatto che in questo momento storico nel Sistema Regione sono presenti in alcuni ruoli e in altri contesti, *nuove (e vecchie)* alte competenze manageriali a livello Dirigenziale che riteniamo *possano governare il cambiamento* che ci impone *la transizione digitale con un'attenzione però mirata al benessere organizzativo e alla crescita professionale dei dipendenti del Sistema Regione.*

- **SI all'inserimento dell'anzianità di servizio:** La CISL FP crede fermamente che, l'elemento oggettivo e meritocratico *dell'anzianità di servizio all'interno del Sistema Regione debba avere la giusta considerazione e valutazione*
- **Dare valore alle vecchie Idoneità concorsuali:** il punteggio per chi è risultato idoneo in precedenti concorsi interni deve essere incrementato riconoscendo il superamento di una vera prova concorsuale.
- **Relativamente al punteggio collegato alla valutazione annuale:** *riteniamo concordemente con le altre Organizzazioni Sindacali che, sino all'adozione di un nuovo sistema di valutazione più oggettivo e sicuramente meno discrezionale, venga considerata la classe di merito e non il punteggio in settantesimi o sessantesimi a seconda delle realtà del Sistema Regione*

Esito del confronto e prossimi passi

Come CISL FP possiamo affermare che, il confronto con l'Amministrazione e l'Organo Politico è stato costruttivo e ha registrato **aperture significative** rispetto alle nostre proposte e suggerimenti. Citiamo ad esempio il punto relativo alla valutazione nella bozza di disciplinare delle **esperienze professionali** che, di comune accordo con le OO. SS presenti al Tavolo **debba essere differenziato in base alle specificità delle attività e ai ruoli ricoperti nelle varie realtà del Sistema Regione.** Si è pertanto concordato di demandare alle varie **contrattazioni integrative** la specifica di alcuni criteri di dettaglio, in particolare l'individuazione delle differenti attività professionali di particolare rilievo presenti nel Sistema Regione che riteniamo non debbano essere incasellate nella bozza di disciplinare, in schemi riduttivi incapaci di rendere effettivamente la realtà delle mansioni e delle attività svolte dai colleghi/e in tutto il Sistema Regione.

(L. R. 24/2014). Siamo stati informati inoltre che, nella prossima riunione di Giunta dovrà essere approvata la delibera per la distribuzione alle Direzioni Generali della parte relativa al secondo semestre 2026 del fondo di posizione relativo all'Amministrazione Centrale. La Direzione Generale e l'Organo Politico si sono impegnati a **reformulare e modificare a breve il testo** del *Disciplinare sulle Progressioni verticali* integrandolo con le richieste emerse oggi al Tavolo di concertazione, *per poi procedere a una successiva convocazione e confronto.*

Vi terremo aggiornati sui prossimi sviluppi.

Cordialità

Il Coordinamento Regionale CISL FP

Fabiana Callai