



## UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

### **Contratto collettivo integrativo relativo alla determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno delle Aree del personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Siena**

A seguito del controllo della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contatto nazionale, e del correlato parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti (verbale n.12/2025 del 2 dicembre 2025) e dell'autorizzazione alla firma del Contratto collettivo definitivo da parte del Consiglio di Amministrazione del 5 dicembre 2025, il giorno 10 dicembre 2025, la delegazione di Parte Pubblica e la delegazione di Parte Sindacale hanno sottoscritto il seguente contratto integrativo relativo alla determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno delle Aree dl personale tecnico amministrativo dell'Università degli studi di Siena

#### VISTI

- l'art. 81, comma 3, lett. d), del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19/04/2018 che prevede che è oggetto di contrattazione integrativa, tra le altre, la quota di risorse di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari) e all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP) da destinare alle progressioni economiche di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree);
- l'art. 86, del citato CCNL relativo alle "Progressioni economiche all'interno delle Aree";
- l'art. 120 del citato CCNL che prevede che le risorse disponibili del fondo di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari), sono destinate, tra le altre, alle progressioni economiche del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari con conseguente copertura dei relativi differenziali stipendiali con risorse certe e stabili;
- l'art. 122 del citato CCNL che prevede che le risorse del fondo di cui all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP) sono destinate, tra le altre, alle progressioni economiche del personale dell'Area delle Elevate Professionalità con conseguente copertura dei relativi differenziali stipendiali con risorse certe e stabili;

#### CONSIDERATO

che il citato art. 86 stabilisce che *"Al fine di remunerare il **maggior grado di competenza professionale** progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie **dell'Area e del settore professionale** di appartenenza, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrisondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area del sistema di classificazione, nella tabella di cui all'Allegato G [del CCNL in vigore]. La medesima tabella evidenzia altresì il numero massimo di "differenziali stipendiali"*



## UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

*attribuibili a ciascun dipendente per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella **stessa Area**. A tal fine, si considerano i “differenziali stipendiali” conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione qualora il dipendente sia transitato per mobilità”,*

### PREMESSO

che la qualità del lavoro nelle pubbliche amministrazioni costituisce un fattore che condiziona l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la qualità dei servizi forniti, convengono sulla necessità di investire sulla qualità e favorire i processi di formazione e innovazione in atto nell'Ateneo, valorizzando le risorse umane e le loro professionalità.

le Parti concordano di definire criteri e procedure di selezione semplificati al fine di garantire il dettato contrattuale in base al quale l'attribuzione dei “differenziali stipendiali” - che si configura come progressione economica all'interno dell'Area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165 del 2001 - avviene mediante procedura selettiva attivata **annualmente** dall'amministrazione in relazione alle risorse del fondo risorse decentrate.

### SOTTOSCRIVONO

il presente ipotesi di Contratto collettivo integrativo relativo alla determinazione dei criteri generali e le modalità di selezione per le progressioni economiche all'interno delle Aree del personale tecnico amministrativo con rapporto a tempo indeterminato dell'Università degli Studi di Siena al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area e del settore professionale di appartenenza.

### **Articolo 1 – Oggetto e principi dell'Intesa**

1. La presente Ipotesi di contratto collettivo integrativo (Ipotesi di CCI) disciplina, a decorrere dall'1.1.2025, le modalità di conseguimento, da parte del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (TAB) dell'Università degli Studi di Siena, delle progressioni economiche all'interno di ciascuna Area.
2. Le procedure valutative sono improntate ai principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento.
3. Le progressioni economiche si fondano sul riconoscimento dell'arricchimento professionale derivante dall'esperienza maturata e sui criteri definiti d'intesa con le Rappresentanze Sindacali.
4. Il presente CCI fa riferimento alla normativa vigente, come definita dall'attuale CCNL di Comparto.

**Articolo 2 - Assegnazione delle risorse del Fondo per le progressioni economiche all'interno delle aree gravanti sui Fondi risorse decentrate di cui agli artt. 119 e 121 del CCNL 2019-21 e ss.mm.ii.**



## UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

1. Con cadenza annuale le parti, in sede di contrattazione integrativa, definiscono, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili e la natura stabile delle stesse, l'importo da destinare ai nuovi "differenziali stipendiali", da attribuire mediante l'attivazione dei meccanismi selettivi disciplinati dal presente accordo, indicando il numero presunto di differenziali stipendiali attribuibili a ciascuna Area professionale.
2. Per la definizione della graduatoria si considera una unica platea nell'ambito di ciascuna delle Aree dei Funzionari, dei Collaboratori e degli Operatori e una platea per l'area delle Elevate Professionalità.
3. Il numero effettivo dei differenziali stipendiali per ciascuna Area professionale e i nominativi dei beneficiari della progressione economica sono determinati annualmente sulla base delle graduatorie ottenute e delle risorse destinate a tale istituto.

### **Articolo 3 - Finalità e decorrenza**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area e del Settore professionale di appartenenza viene attribuito un "differenziale stipendiale" (quale incremento stabile dello stipendio) che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art.52 comma 2 bis del D.lgs. n.165/2001.
2. Tale progressione economica viene attivata annualmente dall'Amministrazione mediante una procedura valutativa atta a selezionare una quota limitata di dipendenti, compatibilmente alle risorse finanziarie disponibili sulla base di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (artt. 119 e 121 del CCNL 2019-21 e s.m.i) e dal Contratto Integrativo che ne determina l'ammontare.
3. I residui dello stanziamento relativo al personale delle Aree degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari saranno utilizzati, ove possibile, per ulteriori scorrimenti a partire dall'Area degli Operatori.
4. Ciascuna progressione economica ha decorrenza fissa dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo che ne definisce le relative risorse.
5. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area del sistema di classificazione, nella tabella di cui all'Allegato G del CCNL in vigore.
6. Il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima Area è individuato, distintamente per ciascuna Area, nella Tabella G del CCNL IR 2019-21 del 18/01/2024, e dai successivi CCNL nel tempo vigenti. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della disciplina prevista dal suddetto CCNL fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.



## UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

### Articolo 4 - Requisiti per l'accesso

1. È ammesso alla selezione tutto il personale a tempo indeterminato dell'Università degli Studi di Siena in servizio al 1° gennaio dell'anno in cui si svolgono le selezioni, ad esclusione di quello convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale alla data di emissione del bando di selezione, appartenente alle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità.
2. Per partecipare alle selezioni occorre essere in possesso dei seguenti requisiti:
  - a. Essere in servizio a tempo indeterminato alla data dell'1.1.2025 e con almeno due anni di servizio effettivo nella medesima Area professionale/categoria;
  - b. non aver beneficiato negli ultimi due anni di alcuna progressione economica nell'Area; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche attribuite nell'Area di appartenenza o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
  - c. assenza, negli ultimi due anni a far data dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 25 (Codice disciplinare), comma 3, lett. g) del CCNL IR vigente [fattispecie consistente nell'insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del d.lgs. n. 165 del 2001], superiori al rimprovero scritto.

### Articolo 5 – Criteri di selezione ai fini della progressione economica all'interno delle Aree

1. Le procedure selettive si realizzano mediante la formulazione di **due graduatorie di merito**, una per il personale appartenente alle Aree dei Funzionari, dei Collaboratori e degli Operatori e una relativa al personale appartenente all'Area delle Elevate professionalità.
2. La selezione avviene tenendo conto dei seguenti criteri come declinati **nell'allegato A** riportato in calce:
  - a. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali nell'Area di appartenenza al momento della partecipazione alle selezioni o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, conseguite dal dipendente presso l'unità operativa o le unità operative ove ha prestato servizio, secondo il sistema di valutazione adottato dall'amministrazione: **MAX 42 punti (42%)**;
  - b. esperienza professionale maturata: **MAX 40 punti (40%)**;  
L'anzianità di servizio verrà computata dalla data dell'ultimo inquadramento relativo alla categoria/posizione economica, con esclusione di quella necessaria per l'ammissione alla corrente procedura. L'anzianità di servizio sarà calcolata con esclusione degli eventi che interrompono la carriera.



## UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

Ai fini del computo dell'anzianità, con riferimento ai periodi di aspettativa e al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni vigenti.

c. ulteriori criteri, come definiti nel citato allegato A, correlati alle capacità professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi: **MAX 18 punti (18%)**.

3. Nel rispetto dell'art. 86, comma 2, lett. f) del vigente CCNL, per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche nell'Area di riferimento da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti b [esperienza professionale maturata] e c. [eventuali ulteriori criteri].
4. La commissione/Le commissioni curerà/cureranno la selezione all'interno delle diverse Aree.
5. I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi nel rispetto del principio di non discriminazione sono i seguenti:
  - I. maggiore anzianità in Ateneo al 1° gennaio dell'anno di riferimento in tutti i livelli/categorie/aree professionali del personale tecnico amministrativo espresse in giorni sia a tempo indeterminato che determinato ad eccezione delle assenze interruzive dell'anzianità di servizio;
  - II. maggiore anzianità anagrafica.

### Articolo 6 - Avviso di selezione

1. Le procedure di selezione sono indette con provvedimento del/della Direttore/Direttrice generale di norma entro il mese di dicembre di ogni anno compatibilmente con le risorse disponibili; l'Amministrazione si impegna ad approvare le graduatorie entro il 31/12 dell'anno di riferimento.
2. L'Amministrazione provvede all'emanazione dell'avviso di selezione e al contempo pubblica l'elenco degli aventi diritto.
3. L'accesso alla procedura selettiva avviene su istanza di parte.

### Articolo 7 – Graduatoria

1. Le graduatorie di merito dei/delle candidati/e per Area, verranno formulate secondo l'ordine decrescente del punteggio derivante dalla valutazione dei criteri sopra indicati.
2. Ai/alle vincitori/trici verranno corrisposti i “differenziali stipendiali” nel rispetto della disponibilità finanziaria massima, comprensiva di oneri riflessi e IRAP, destinata alle progressioni economiche.
3. Il numero massimo di “differenziali stipendiali” è definito sulla base della disponibilità delle risorse come indicate nel contratto collettivo integrativo citato in premessa, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, previa certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità economica finanziaria con i vincoli di bilancio e definite dal Consiglio di



**UNIVERSITÀ  
DI SIENA**  
1240

Amministrazione nei relativi stanziamenti del bilancio di previsione relativi al Fondo risorse decentrate del personale delle Aree degli Operatori, dei Collaboratori, dei Funzionari e al Fondo dell'Area delle Elevate Professionalità dell'anno di riferimento.

#### **Articolo 8 - Decorrenza e durata del CCI**

1. Il presente Accordo ha validità dalla data della sua sottoscrizione definitiva e la conserva fino alla stipula di un successivo accordo in materia, trovando applicazione per le procedure finalizzate al riconoscimento delle progressioni economiche all'interno delle aree che verranno svolte annualmente dall'Amministrazione, a partire da quella per l'anno 2025.
2. Nel caso di sopraggiunte disposizioni legislative e contrattuali, le clausole del presente Accordo in contrasto con le stesse perderanno efficacia e le Parti si incontreranno per definire una nuova formulazione conforme al dettato legislativo o contrattuale.
3. Nel caso di disdetta, che deve essere comunicata tra le parti mediante lettera raccomandata, le sue disposizioni rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo accordo in materia.
4. Per quanto non previsto dal presente Accordo si rinvia alle norme di legge e alle disposizioni dei CCNL vigenti nel tempo.

Letto, approvato e sottoscritto

#### **PER L'AMMINISTRAZIONE:**

PER IL RETTORE, La delegata alle Relazioni sindacali, Prof.ssa Lara LAZZERONI

LA DIRETTRICE GENERALE, Dott.ssa Beatrice SASSI

#### **LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA**

#### **PER LE OO.SS.:**

F.to FLC-C.G.I.L

F.to C.I.S.L. Scuola

F.to Fed. GILDA UNAMS



**UNIVERSITÀ  
DI SIENA**  
1240

F.to S.NA.L.S. CONF.SAL



# UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

## Allegato A

CRITERIO	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
<p>a) Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali disponibili (*) nell'Area di appartenenza al momento della partecipazione alle selezioni o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, conseguite dal dipendente presso l'unità operativa o le unità operative ove ha prestato servizio, secondo il SMVP di Ateneo.</p> <p>(*) relativamente all'anno anteriore al 2022 verranno rapportati i dati del 2021 al range 0-20 con questa formula:  <math display="block">m\ 2021:10 = x:20</math> <math display="block">x = m\ 2021 * 20 / 10</math> <p>Esempio: <math>\frac{9 * 20}{10} = 18</math></p></p>	<p>Media dei punteggi tra 12,00 e 13,49  Media dei punteggi tra 13,50 e 15,00  Media dei punteggi tra 15,01 e 15,99  Media dei punteggi tra 16 e 17  Media dei punteggi tra 17,01 e 18  Media dei punteggi tra 18,01 e 19  Media dei punteggi tra 19,01 e 20,00</p>	<p>Punti 37  Punti 38  Punti 39  Punti 40,5  Punti 41  Punti 41,5  Punti 42</p>
<p>b1) Numero dei giorni dall'ultima progressione economica, calcolata al 31/12/2024 al netto dei due anni utili per l'accesso alla procedura secondo la formula <math>[b1 = 4,4 * (\text{giorni}/365)]</math> (in assenza di progressione economica, numero dei giorni dalla data di assunzione a tempo indeterminato nella Categoria/Area ricoperta al 1/1 dell'anno di riferimento, <i>al netto dei due anni utili per l'accesso alla procedura</i>).</p>	<p>Il punteggio è riconosciuto a ciascun partecipante in proporzione alla sua anzianità maturata dall'ultima progressione economica effettuata</p>	<p>MAX 19</p>
<p>Anzianità di servizio nella categoria di appartenenza, calcolata dall'1/01/2009 al 31/12/2024, al netto dei due anni utili per l'accesso alla procedura, in rapporto al numero di progressioni economiche effettuate nello stesso periodo  <math>[b2 = 1,9 * (\text{giorni}/365) / (nPEO + 0,1)]</math></p>	<p>Il punteggio è riconosciuto a ciascun partecipante in proporzione alla sua anzianità maturata nella ex categoria</p>	<p>MAX 17</p>
<p>b3) Anzianità <math>[(\text{gg servizio}/12.783,75) * 4]</math> calcolata al 31/12/2024 al netto dei due anni utili per l'accesso alla procedura</p>	<p>Il punteggio è riconosciuto a ciascun partecipante in proporzione alla sua anzianità complessiva</p>	<p>MAX 4</p>
<p>c) Ulteriori criteri correlati alle capacità professionali acquisite:</p>		<p>MAX 18</p>





**UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240**

c1) Formazione specifica riconosciuta e autorizzata dall'amministrazione	nessun corso  Ore di formazione negli anni 2024 e 2025	c1) MAX 16  Punti 0  Punti 0,50 per ogni ora di formazione
c2) Formazione trasversale su materie di interesse per l'amministrazione (salute e sicurezza)	Formazione sulla salute e sicurezza ai sensi del D. Lgs. N. 81/08 s.m.i. (corsi base di 4 ore) per corsi frequentati senza limite di tempo	c2) MAX 2
<b>TOTALE</b>		<b>MAX 100</b>