



Regolamento per l'attribuzione dei differenziali stipendiali al personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Messina

(Emanato con Decreto Rettorale Rep. n. 1472 del 5 Giugno 2026)

Art. 1 – Oggetto e finalità

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità, i criteri e gli indicatori per l'attribuzione dei differenziali stipendiali al personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato dell'Università degli Studi di Messina, come previsto dall'art. 86 del CCNL Istruzione e Ricerca 2019-2021.
2. Le progressioni economiche all'interno dell'area (PEO) mirano a valorizzare l'esperienza professionale, l'impegno lavorativo e il maggior grado di competenza professionale acquisito dai dipendenti, attraverso un sistema meritocratico e trasparente. Le progressioni economiche sono attivate annualmente dall'Amministrazione mediante procedura selettiva 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).
3. Ciascuna progressione economica ha decorrenza fissa dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo che ne definisce le relative risorse.
4. 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, dal CCNL 2019-21 e ss.mm. ii.
5. Le procedure disciplinate dal presente Regolamento sono riservate al personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Ateneo con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ad esclusione del personale funzionalmente assegnato alla AOU G. Martino.
6. I differenziali stipendiali sono attribuiti in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari.

Art. 2 – Procedura selettiva

1. Compatibilmente con le disponibilità finanziarie, l'Amministrazione emana un bando annuale per la selezione ai fini della progressione economica all'interno delle aree, rivolto al personale in servizio presso l'Università, che indica:

- a. i requisiti di partecipazione;
- b. i criteri e i punteggi applicabili;
- c. i termini di presentazione delle domande;
- d. la decorrenza.

Le procedure selettive sono improntate ai principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento.

2. È ammesso a partecipare alla selezione il personale in servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e con inquadramento nell'Area relativamente alla quale si presenta la domanda per la progressione economica che:

- a. abbia maturato almeno due anni di servizio nell'Ateneo nella medesima Area di appartenenza o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
- b. non abbia beneficiato negli ultimi due anni di alcuna progressione economica nell'Area di appartenenza o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; 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; sono esclusi i periodi di congedo/aspettativa senza decorrenza dell'anzianità fruiti dal/dalla dipendente ai sensi dei contratti collettivi e/o delle norme di legge vigenti;

- c. non sia incorso nell'ultimo biennio in sanzioni superiori alla multa o, in caso di insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del d.lgs. n.165 del 2001 (Licenziamento disciplinare), al rimprovero scritto. Si intende per rendimento insufficiente quello risultante dalla valutazione di ciascun anno secondo il vigente sistema di valutazione delle performance.
3. Al fine della maturazione del biennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno.
4. Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti, salvo quelli riferiti ad assenze la cui valutazione sia prevista da specifiche disposizioni normative. Sono comunque fatti salvi i casi di aspettativa o congedo non retribuiti che comportano la decorrenza dell'anzianità.
5. Il personale in posizione di comando o distacco nel periodo di riferimento può presentare istanza di partecipazione alla progressione economica, allegando la valutazione conseguita presso l'ente in cui ha svolto l'attività lavorativa e la documentazione necessaria per consentire all'Amministrazione di parametrare la valutazione secondo il sistema in uso in Ateneo.
6. Il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna Area viene definito in sede di contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 81, comma 3, lett. d) del CCNL 2019-2021 in relazione alla disponibilità delle risorse a tal fine dedicate su base annuale, distintamente per le Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari e per l'Area EP.

Art. 3 – Criteri di selezione

1. Ai fini dell'attribuzione dei differenziali stipendiali, la valutazione è effettuata sulla base dei criteri e degli indicatori di seguito riportati:

Criteri e modalità per l'attribuzione dei differenziali stipendiali			
Criterio	Metrica	Punteggio	Massimale
Media delle ultime tre valutazioni individuali ottenute sulla base del sistema di valutazione vigente (art. 86, comma 2 lett. d 1 CCNL)	da 81 a 100	40	40
	da 61 a 80,99	39	
	inferiore a 60,99	30	
Anzianità di servizio (in anni) (art. 86, comma 2 lett. d -2 CCNL)	0 - 6 anni	1	5
	7 - 14 anni	2	
	15 - 20 anni	3	
	21 - 25 anni	4	
	oltre 25 anni	5	
Formazione (art. 86, comma 2 lett. d -3 CCNL)	frequenza di almeno due corsi obbligatori	25	25
Anzianità nella posizione economica nella categoria di Appartenenza (art. 86, comma 2 lett. d -3 CCNL)	6 punti per ciascun anno nella posizione attuale a decorrere dal secondo anno di permanenza nella posizione economica		30

2. Riguardo alla media delle ultime tre valutazioni individuali (art. 86, comma 2 lett. d 1 CCNL) si fa riferimento alle 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 o più annualità. In caso di nuovi assunti che non abbiano svolto attività pregressa presso altre pubbliche amministrazioni, si procede considerando unicamente le valutazioni disponibili.

3. Riguardo all'anzianità di servizio, si specifica che vengono computati anche i periodi di servizio svolti presso altre pubbliche amministrazioni.

Art. 4 – Valutazione

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una o più Commissioni, nominate con provvedimento del Direttore Generale. Ciascuna Commissione è composta da almeno 3 componenti in possesso di una qualifica pari o superiore all'Area di inquadramento dei candidati.

2. Al termine della procedura selettiva, per ciascuna Area, sono formate distinte graduatorie in ordine decrescente, determinate dalla somma dei punteggi attribuiti per ciascun indicatore, fino a un massimo complessivo di 100 punti, per ogni dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione. In caso di parità di punteggio, è data precedenza al candidato con maggiore età anagrafica.

3. Le graduatorie sono approvate con decreto del Direttore Generale e pubblicate sul sito dell'Ateneo.

Art. 5 – Decorrenza

L'attribuzione dei nuovi differenziali stipendiali ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del C.C.I. che definisce le relative risorse economiche.

Art. 6 – Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si fa riferimento al CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021 ed alla normativa vigente in materia di pubblico impiego.