

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO SUI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE, DEL PTAB DEL POLITECNICO DI TORINO

Visto l'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 che prevede: "... Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito...";

Visto l'articolo 23, comma 2, d.lgs. n. 150 del 2009, che dispone a sua volta: "Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione."

Visto il CCNL del personale del comparto Istruzione e Ricerca - Triennio 2019-2021, sottoscritto in data 18 gennaio 2024 e in particolare l'art. 81, comma 3. lett. d), e l'art. 86 sulle progressioni economiche all'interno delle Aree che prevede al

- comma 1: "Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area, 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";
- al comma 2: "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. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori - avviene mediante procedura selettiva ed è attivata annualmente dall'amministrazione in relazione alle risorse del fondo risorse decentrate di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) e all'art. 121 (Fondo risorse decentrate per l'Area EP: costituzione), destinate a tale finalità...";
- comma 3: "La progressione economica ... è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo";

Considerato che sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo siglata il 28.07.2025 è stato:

- acquisito il parere favorevole da parte del Collegio dei Revisori nella seduta del 3.09.2025, ai sensi dell'art. 40 bis del d.lgs 165/2001;
- successivamente acquisita l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 16.09.2025, alla firma definitiva del contratto collettivo integrativo;

tutto ciò premesso e considerato, la Delegazione trattante di Parte Datoriale rappresentata da:

Prof. S. Corgnati	Firmato
Dott. V. Tedesco	Firmato
Prof. A. Audenino	Firmato
Prof. A. Bianco	Firmato
Prof.ssa T. Cerquitelli	
Dott.ssa L. Goracci	Firmato
Prof. F. Laio	Firmato
Prof.ssa I. Lami	Firmato
Prof. S. Sacchi	Firmato
Prof. L. Sterpone	

e la Delegazione di Parte sindacale, composta da:

Dott.ssa B. Ballauri (RSU)	Firmato
Dott. I. Aliberti (RSU)	Firmato
Sig. V. D'Onofrio (RSU)	
Dott.ssa E. Erle (RSU)	
Sig.ra G. Ferrari (RSU)	Firmato
Sig. P.M. Frasca (RSU)	Firmato
Sig. A. Grassedonio (RSU)	Firmato
Arch. P. Lovera Fenoglio (RSU)	Firmato
Dott.ssa R. Morano (RSU)	
Dott.ssa R. Rienzi (RSU)	Firmato
Dott. A. Santino (RSU)	Firmato

Sig.ra S. Zoppa (RSU)

Firmato

O.S. ANIEF

O.S. CISL FSUR

Firmato

O.S. FGU

Firmato

O.S. FLC CGIL

Firmato

O.S. SNALS CONFESAL

sottoscrivono il seguente contratto collettivo integrativo.

Art. 1 – Principi generali

1. Il presente contratto collettivo integrativo disciplina, a decorrere dall'1.1.2025, le modalità di conseguimento, da parte del PTAB del Politecnico di Torino, delle progressioni economiche all'interno di ciascuna area di cui all'art. 86 del CCNL 2019-21.
2. Le procedure selettive, improntate ai principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento, vengono attivate annualmente dall'Amministrazione compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili sulla base di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (artt.119 e 121 del CCNL 2019-21) e dal Contratto Integrativo che ne determina la consistenza.
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.

Art. 2 – Requisiti di partecipazione alla procedura selettiva

1. I requisiti di accesso alle procedure selettive riservate, finalizzate alla predisposizione di apposite graduatorie di merito per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali", sono i seguenti:
 - a. essere in servizio presso il Politecnico di Torino con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nella medesima Area per la quale si concorre:
 - alla data di scadenza di presentazione della domanda di partecipazione alla procedura selettiva
 - e
 - alla data di decorrenza della PEA;

- b. aver maturato 2 anni di effettivo servizio al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione economica per la quale si concorre nell'Area di appartenenza e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione del personale (es.: per la PEA con decorrenza 01/01/2025 il servizio effettivo di 2 anni deve essere maturato al 31/12/2024);
 - c. non aver beneficiato negli ultimi 2 anni, calcolati alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione economica per la quale si concorre, di alcuna progressione economica nell'Area di appartenenza o nella corrispondente Categoria del precedente sistema di classificazione del personale, ivi compreso l'inquadramento derivante dal nuovo ordinamento professionale ex art. 118 del CCNL 18/01/2024;
 - d. non essere incorsi negli ultimi due anni in provvedimenti disciplinari superiori alla multa o per le fattispecie previste dall'art. 25, comma 3, lettera g), rubricato codice disciplinare, del CCNL 2019-2021, al rimprovero scritto;
- 2. Ai fini del calcolo dell'anzianità di cui alla lettera b) del presente articolo sono inclusi i periodi prestati a tempo determinato nella medesima Area o superiore o nella corrispondente Categoria del precedente sistema di classificazione del personale.
 - 3. Il periodo di servizio effettivo è calcolato al netto delle assenze che, ai sensi della normativa vigente, non fanno maturare anzianità di servizio (cfr. Allegato 1 - Eventi sospensivi della carriera).

Articolo 3 - 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

- 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 contratto collettivo integrativo, indicando il numero presunto di differenziali stipendiali attribuibili a ciascuna area professionale.
- 2. Il numero effettivo dei differenziali stipendiali per ciascuna area professionale è determinato annualmente da parte dell'Amministrazione sulla base delle risorse destinate a tale istituto, applicando i criteri previsti dal presente contratto collettivo integrativo.
- 3. Eventuali rinunce alla progressione economica da parte del personale risultato beneficiario in ciascuna procedura annuale daranno luogo allo scorrimento

della graduatoria nella medesima area professionale, comunque nell'ambito delle risorse destinate annualmente alle progressioni economiche.

Art. 4 – Criteri di valutazione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno delle Aree

1. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna Area, previa graduatoria dei/delle partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri di cui all'Allegato 2, parte integrante del presente contratto collettivo integrativo.
2. Con riferimento al criterio di cui al punto B della tabella dell'Allegato 2, il/la candidato/a dovrà esclusivamente dichiarare il servizio prestato presso altro Ateneo. Il punteggio relativo al servizio prestato presso il Politecnico di Torino sarà attribuito direttamente dalla Direzione PEPS.
3. I titoli di formazione valutabili, di cui al criterio C della tabella dell'Allegato 2, sono quelli conseguiti negli ultimi 5 anni e fino al mese precedente a quello di pubblicazione del bando della procedura di progressione economica.
4. I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi nel rispetto del principio di non discriminazione sono i seguenti:
 - a. maggiore anzianità dall'ultima progressione economica o in assenza maggiore permanenza nella posizione economica;
 - b. maggiore permanenza nell'ultima posizione di inquadramento in Ateneo al 31 dicembre precedente all'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 interruttrive dell'anzianità di servizio;
 - c. maggiore anzianità complessiva di servizio in Ateneo al 31 dicembre precedente all'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 interruttrive dell'anzianità di servizio;
 - d. certificazione dello stato di handicap in condizione di gravità L. 104 art. 3 c. 3;
 - e. maggiore anzianità anagrafica.

Articolo 5 - Decorrenza e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha validità dalla data della sua sottoscrizione definitiva e la conserva fino alla stipula di un successivo contratto collettivo integrativo in materia.

2. Nel caso di sopraggiunte disposizioni legislative e contrattuali, le clausole del presente contratto collettivo integrativo 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, le sue disposizioni rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo contratto collettivo integrativo in materia.
4. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo integrativo si rinvia alle norme di legge e alle disposizioni dei CCNL vigenti nel tempo.

Torino, 14 ottobre 2025

La Delegazione di Parte Datoriale

La Delegazione Sindacale

Allegato 1 - Eventi sospensivi della carriera

1. Aspettativa per altra esperienza lavorativa (art. 103, c.2 CCNL 2019-2021)
2. Aspettativa ai sensi dell'art.18 della L. 183/2010
3. Aspettativa art. 23 bis D.Lgs. 165/2001
4. Aspettativa art. 37 comma 2 CCNL 2006-2009
5. Aspettativa per periodo di prova (art. 20, c.11 CCNL 2006-2009)
6. Congedo per motivi di servizio all'estero del coniuge (art. 33 CCNL 2006-2009)
7. Congedo per la formazione (art.5 L. 53/2000 e art. 32 c.3 CCNL 2006-2009)
8. Congedo non retribuito per documentati motivi di studio (art. 32 c.1 CCNL 2006-2009)
9. Congedo per documentati e gravi motivi familiari (art. 32 c.1 CCNL 2006-2009 e art. 4 L. 53/2000)
10. Congedo retribuito per assistenza familiare (art. 42 c.5 D.Lgs. 151/2001 e Circolare Inps n. 6/2014)
11. Conservazione del posto di lavoro ulteriori 18 mesi (art. 35 c.2 CCNL 2006-2009)
12. Assenza ingiustificata alla visita fiscale primi 10 giorni senza retribuzione (art. 5 c. 14 DL 463/83)
13. Aspettativa senza assegni per assunzione come ricercatore a tempo determinato (art. 24 c. 9-bis L. 240/2010)
14. Aspettativa senza assegni per assunzione come tecnologo a tempo determinato (art. 24 c. 9-bis L. 240/2010)
15. Sospensione disciplinare dal servizio con privazione della retribuzione (Art. 25, c. 5, 6, 7, 8, CCNL 2019-2021 e D.Lgs. 165/2001)
16. Assenza ingiustificata dal servizio (CCNL 2016-2018 e D.Lgs. 165/2001)
17. Aspettativa art.19 comma 6 D.Lgs. 165/2001

Allegato 2 – Criteri di valutazione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno delle aree:

• Operatori, Collaboratori, Funzionari

Punti	Criterio	Indicatori	Articolazione degli indicatori	Punteggio min	Punteggio max	Note
45	A	Media delle ultime 3 valutazioni di Performance Individuale	PI (3 anni precedenti): fascia base = 9 punti (criterio valutazione 1); fascia media = 9,5 punti (criterio valutazione > 1 <= 1,15); fascia alta = 10 punti (criterio valutazione > 1,15)	20.25	22.5	Periodo di riferimento: ultimi 3 anni. La valutazione individuale corrisponde a quella ottenuta nei progetti incentivanti degli anni corrispondenti. Qualora si sia partecipato a più progetti nello stesso anno verrà preso il criterio di valutazione maggiore. Nel caso in cui il PTAB non abbia partecipato ad un progetto incentivante, ci sarà una valutazione ad hoc del Responsabile della Struttura di appartenenza. La valutazione media è rappresentata dalla media dei punteggi ottenuti nel triennio di riferimento
		Media delle ultime 3 valutazioni di Performance Organizzativa	- PO (3 anni precedenti): fascia base = 9 punti (da 0,9 > 0,949); fascia media = 9,5 punti (da 0,950 > 1,049); fascia alta = 10 punti (da 1,050 > 1,1)	20.25	22.5	Periodo di riferimento: ultimi 3 anni. La valutazione media è rappresentata dalla somma dei punti assegnati nei 3 anni/3*22,5/10. Il riferimento è il punteggio riferito a Good Practice.
40	B	Esperienza professionale nell'ultima progressione economica	- Da 2 a < 3 anni = 4 punti; da 3 a < 4 anni = 8 punti; da 4 a < 5 anni = 24 punti; da 5 anni 28 punti	4	28	Valorizzazione dell'attività prestata con contratto di lavoro subordinato a TI/TD presso il Politecnico di Torino e/o altre amministrazioni universitarie
		Esperienza professionale complessiva	- Da 2 a < 6 anni = 2 punti; da 6 a < 10 anni = 4 punti; da 10 a < 14 anni = 6 punti; da 14 a 18 anni = 8 punti; da 18 a 22 anni = 10 punti; oltre 22 anni = 12 punti	2	12	
13.5	C	Formazione certificata e pertinente	- 0,4 punti per ciascuna ora di formazione; nessuna attribuzione a certificazione informatica/digitale/test; 5,5 punti per formazione obbligatoria sulla sicurezza	0.00	13.5	Partecipazione ad iniziative formative inerenti alle mansioni svolte e l'area funzionale di inquadramento. Periodo di riferimento ultimi 5 anni fino al mese precedente al bando PEO
1.5	3% di B+C	Punteggio aggiuntivo (art. 86, comma 2 lettera f, CCNL 2019-2021)	A chi non ha conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, viene attribuito il seguente punteggio: - punti pari al 3% di quanto totalizzato nei criteri B+C	0.18	1.5	Il punteggio è attribuito a chi non ha conseguito PEO da più di 6 anni e i punti attribuiti sono pari al 3% di quanto valorizzato nei criteri B + C. Il punteggio complessivo dovrebbe essere normalizzato ad un massimo di 100 punti.



• **Elevate Professionalità**

Punti	Criterio	Indicatori	Articolazione degli indicatori	Punteggio min	Punteggio max	Note
45	A	Media delle ultime 3 valutazioni di Performance Individuale	PI (3 anni precedenti): fascia base = 9 punti (criterio valutazione >90 <=98,99); fascia media = 9,5 punti (criterio valutazione > 99 <= 100,49); fascia alta = 10 punti (criterio valutazione > 100,50)	20.25	22.5	Periodo di riferimento: ultimo triennio (es. per la PEA 2025 il triennio è 2022-2024) La valutazione media del triennio sarà pari a: ($\sum$ punti della fascia valutativa attribuita in ciascun anno) /3*22,5/10
		Media delle ultime 3 valutazioni di Performance Organizzativa	PO (3 anni precedenti): fascia base = 9 punti (da 0,9 > 0,949); fascia media = 9,5 punti (da 0,950 > 1,049); fascia alta = 10 punti (da 1,050 > 1,1)	20.25	22.5	Periodo di riferimento: ultimi 3 anni. La valutazione media è rappresentata dalla somma dei punti assegnati nei 3 anni/3*22,5/10. Il riferimento è il punteggio riferito a Good Practice.
40	B	Esperienza professionale nell'ultima progressione economica	Da 2 a < 3 anni = 4 punti; da 3 a < 4 anni = 8 punti; da 4 a < 5 anni = 24 punti; da 5 anni 28 punti	4	28	Valorizzazione dell'attività prestata con contratto di lavoro subordinato a TI/TD presso il Politecnico di Torino e/o altre amministrazioni universitarie.
		Esperienza professionale complessiva	Da 2 a < 6 anni = 2 punti; da 6 a < 10 anni = 4 punti; da 10 a < 14 anni = 6 punti; da 14 a 18 anni = 8 punti; da 18 a 22 anni = 10 punti; oltre 22 anni = 12 punti	2	12	
13.5	C	Formazione certificata e pertinente	0.4 punti per ciascuna ora di formazione; nessuna attribuzione a certificazione informatica/digitale/test; 5,5 punti per formazione obbligatoria sulla sicurezza	0.00	13.5	Partecipazione ad iniziative formative inerenti alle mansioni svolte e l'area funzionale di inquadramento. Periodo di riferimento ultimi 5 anni fino al mese precedente al bando PEO
1.5	3% di B+C	Punteggio aggiuntivo (art. 86 comma 2 lettera f, CCNL 2019 - 2021)	A chi non ha conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, viene attribuito il seguente punteggio: punti pari al 3% di quanto totalizzato nei criteri B+C	0.18	1.5	Il punteggio è attribuito a chi non ha conseguito PEO da più di 6 anni e i punti attribuiti sono pari al 3% di quanto valorizzato nei criteri B + C. Il punteggio complessivo dovrebbe essere normalizzato ad un massimo di 100 punti.