

**Accordo stralcio al Contratto Decentrato Integrativo del personale non dirigente 2025.  
Regolamento per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree  
(differenziali stipendiali) ex art. 14 del CCNL 2019-2021.**

**PREMESSO:**

- che in data 28 ottobre c.a. veniva siglata l'ipotesi di CCDI di parte economica, avente ad oggetto le risorse a valere sull'anno 2025, con proiezione delle risorse fisse per l'anno 2026, nonché di parte normativa, limitatamente ad integrazioni e parziali modifiche del precedente CCDI 2024-2026;

- che in data 5 novembre c.a. veniva siglata l'ipotesi di accordo stralcio al CCDI 2025 di cui sopra, con riferimento alla definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle Aree (differenziali stipendiali) ex art. 14 CCNL 2019-2021;

VISTA la positiva certificazione resa in merito dal Collegio dei Revisori, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, nonché dell'art. 40 bis, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, di cui al verbale del 10/11/2025, acquisito al protocollo generale dell'Ente nella medesima data con PG/2024/1030572;

DATO ATTO che la Giunta Comunale, con deliberazione n° 563 del 18/11/2025, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di Accordo stralcio al CCDI sottoscritto in data 05/11/2025 – Regolamento per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree (differenziali stipendiali).

Oggi, 25 (venticinque) del mese di novembre dell'anno 2025 (duemilaventicinque), a Napoli, presso la sede di Palazzo San Giacomo, ha avuto luogo l'incontro

**Tra**

- l'Amministrazione del Comune di Napoli, rappresentata per la parte datoriale da:  
dott.ssa Veronica Velleca, Presidente e Dirigente del Servizio Disciplina, Prerogative e Relazioni Sindacali;
- i rappresentati delle seguenti Organizzazioni Sindacali territoriali:
  - CGIL FP
  - CISL FP
  - UIL FPL
  - CSA RAL
- i rappresentanti della RSU.

È stato sottoscritto l'Accordo stralcio al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente 2025 – Regolamento per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree (differenziali stipendiali), di cui in allegato.

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE:

dott.ssa Veronica Velleca F.to

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

CGIL FP F.to

CISL FP F.to

UIL FPL F.to

CSA RAL F.to

RSU F.to



***REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE  
ALL'INTERNO DELLE AREE (DIFFERENZIALI STIPENDIALI)  
EX ART. 14 DEL C.C.N.L. COMPARTO FUNZIONI LOCALI 2019-2021  
(approvato con D.G.C. n. 563 del 18/11/2025)***

## Sommario

Art. 1 – Oggetto del regolamento e principi di applicazione.....	3
Art. 2 – Ambito soggettivo di applicazione e decorrenza.....	3
Art. 3 – Contingente delle progressioni economiche.....	3
Art. 4 – Requisiti di ammissione alla selezione.....	4
Art. 5 – Criteri di selezione e attribuzione dei punteggi.....	5
Art. 6 – Formazione della graduatoria.....	7
Art. 7 – Differenziali stipendiali maggiorati.....	8
Art. 8 – Gestione della procedura.....	8
Art. 9 – Approvazione della graduatoria.....	9
Art. 10 – Utilizzo delle risorse destinate all’attribuzione della progressione economica all’interno delle aree e graduatoria unica per area.....	10
Art. 11 – Norme finali.....	11

## **Art. 1 – Oggetto del regolamento e principi di applicazione**

1. Il presente regolamento disciplina la procedura per l'attribuzione dei **differenziali stipendiali**, secondo quanto previsto dall'**art. 14 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 del 16/11/2022**, ed è finalizzato esclusivamente alla **progressione economica all'interno delle aree** di appartenenza del personale dipendente non dirigente (differenziali stipendiali).
2. Le procedure di cui al presente regolamento si conformano ai principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza e la definizione degli elementi di valutazione è calibrata in base a criteri differenziati in relazione all'area di appartenenza, tenendo conto di quanto previsto dalla normativa vigente.

## **Art. 2 – Ambito soggettivo di applicazione e decorrenza.**

1. Alla procedura selettiva è ammesso il personale a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale, in servizio al 1 gennaio dell'anno in cui è stato sottoscritto l'accordo decentrato con il quale sono destinate le relative risorse del Fondo e che sia in possesso dei requisiti indicati al successivo art. 4 del presente regolamento.
2. Per personale in servizio si intendono i dipendenti titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il Comune di Napoli, compresi i dipendenti in aspettativa o comandati/distaccati presso altri enti, amministrazioni e aziende.
3. Le progressioni economiche all'interno delle aree costituiscono elemento di premialità della prestazione lavorativa, così come indicato al Titolo III del D.Lgs 150/2009 e, pertanto, sono riconosciute attraverso procedura selettiva ad una quota limitata di personale non eccedente, annualmente, il 50% degli aventi diritto.
4. L'attribuzione economica e giuridica delle progressioni economiche all'interno delle Aree ha decorrenza dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo che prevede la destinazione delle necessarie risorse finanziarie e, comunque, nel rispetto di quanto stabilito dal comma 3 dell'art. 14 del CCNL del Comparto Funzioni Locali.
5. Non è ammessa l'attribuzione dei differenziali stipendiali con riferimento ad annualità precedenti rispetto a quello per cui le risorse sono state stanziare.

## **Art. 3 – Contingente delle progressioni economiche**

1. La progressione economica all'interno dell'area è un istituto volto a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area/profilo, attraverso l'attribuzione, nel corso della vita lavorativa, di uno o più differenziali stipendiali di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
2. Tale attribuzione non comporta l'assegnazione e lo svolgimento di mansioni superiori ed avviene mediante procedura selettiva di Area, da attivare annualmente in relazione alle risorse nel Fondo Risorse Decentrate stanziare e destinate a tal fine.
3. In sede di accordo decentrato integrativo viene determinato il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area, in relazione alla quota di Fondo disponibile per l'anno di riferimento.

4. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale ad ogni dipendente per ciascuna procedura selettiva e per ciascuna annualità.

#### **Art. 4 – Requisiti di ammissione alla selezione**

1. Per conseguire una progressione economica all'interno dell'Area di inquadramento il destinatario deve essere titolare di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il Comune di Napoli, sia a tempo pieno che a tempo parziale.

Partecipano alla procedura selettiva i lavoratori che:

a) negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito:

- si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate (ai fini del computo l'anno di attribuzione è da considerarsi compreso);
- gli ultimi tre anni devono essere prestati nella medesima area di inquadramento/ex categoria a cui si riferisce la progressione economica;
- si tiene conto anche delle progressioni economiche conseguite durante la vigenza del precedente sistema di classificazione professionale;
- si tiene conto delle progressioni economiche conseguite, nell'ambito della medesima area o di area corrispondente, anche in vigenza del precedente sistema di classificazione, presso altre amministrazioni da cui si provenga per mobilità;
- possono concorrere al computo i periodi di lavoro prestati con contratto a tempo determinato che abbiano preceduto la stabilizzazione, a condizione che siano stati prestati nella medesima categoria/area a cui si riferisce la progressione economica;

b) negli ultimi due anni non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; il conteggio dei due anni precedenti si effettua rispetto alla data di decorrenza della progressione. Laddove, all'atto dell'espletamento della procedura siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla stessa con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, l'effettivo riconoscimento del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, questi viene definitivamente escluso dalla procedura e il differenziale stipendiale sarà assegnato al primo dipendente con punteggio più alto non beneficiario della progressione.

2. L'ammissione dei dipendenti e l'inserimento nella platea di potenziali beneficiari in possesso dei requisiti di partecipazione avviene d'ufficio sulla base della documentazione agli atti.

3. Il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A allegata al CCNL Funzioni Locali 2019/2021.

4. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore del CCNL Funzioni Locali 2029/2021 fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o

amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

### **Art. 5 – Criteri di selezione e attribuzione dei punteggi**

1. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettera d) del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

#### **A. Performance individuale**

#### **B. Esperienza professionale**

#### **C. Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite**

2. Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100, fatto salvo il punteggio aggiuntivo di cui alla lett. D del presente articolo, e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato, uguale per tutte le Aree, come di seguito indicato:

Performance individuale	Esperienza professionale	Ulteriori criteri	Valutazione TOTALE
<b>50</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

#### **A. Performance individuale.**

I differenziali stipendiali sono attribuiti in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Le tre valutazioni considerate devono essere conseguite nella medesima area/categoria di inquadramento attuale.

Il punteggio massimo conseguibile in relazione alla performance individuale per tutte le aree è pari a punti 50 su 100 ed è determinato secondo la seguente tabella di conversione che assegna, a ciascun punto conseguito per la valutazione della performance individuale, come descritto al precedente capoverso, un indice di trasformazione per il calcolo del punteggio utile per le progressioni economiche all'interno delle aree:

Area	Indice di Conversione
Operatori	1,667*
Operatori Esperti	1,667*
Istruttori	1,191*
Funzionari e incarichi di elevata qualificazione	0,926*

Moltiplicato il punteggio medio conseguito nella valutazione della performance individuale per il corrispondente indice di conversione, il risultato andrà troncato alle prime tre cifre decimali e quindi arrotondato all'unità secondo il seguente criterio: per cifre decimali inferiori a 500, il risultato va arrotondato all'unità inferiore (per difetto); per cifre decimali uguali o superiori a 500, il risultato va arrotondato all'unità superiore (per eccesso).

## B. Esperienza professionale.

Per esperienza professionale si intende quella maturata ai sensi dell'art. 14, comma 2, lett. d), numero 2, del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nel medesimo o corrispondente profilo, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 del citato CCNL, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi.

Il punteggio massimo conseguibile per tale criterio è di 40 punti. Per ogni anno di servizio verrà assegnato un punteggio pari a 2 e le frazioni di anno saranno calcolate in maniera proporzionale ai giorni di effettivo servizio reso.

Il punteggio di cui sopra è assegnato per ogni anno di anzianità nell'Area di inquadramento/categoria maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale/progressione economica conseguita.

Limitatamente alla procedura di attribuzione dei differenziali stipendiali con decorrenza 1 gennaio 2023 si terrà conto dell'anzianità complessiva maturata dal dipendente.

**C. Ulteriori Criteri**, di seguito indicati, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite per un massimo di 10 punti:

- **Titoli di studio e abilitazioni professionali** conseguite per l'esercizio delle professioni che siano inerenti e coerenti con il profilo da ricoprire, per un punteggio massimo di **10 punti**, secondo la seguente graduazione e differenziati per Area di appartenenza:

### Area Operatori ed Operatori Esperti

Titolo di studio	Punteggio max
Diploma di scuola secondaria di II grado	2
Laurea triennale	3
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea Vecchio Ordinamento	5
Abilitazione Professionale	2
Ulteriori Titoli: lauree ulteriori o titoli post universitari (master I e II/dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 5 punti

### Area Istruttori

Titolo di studio	Punteggio max
Laurea triennale	3
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea Vecchio Ordinamento	5
Abilitazione Professionale	2
Ulteriori Titoli: lauree ulteriori o titoli post universitari (master I e II/dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 5 punti



## Area Funzionari e incarichi di elevata qualificazione

Titolo di studio	Punteggio max
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea Vecchio Ordinamento	5
Abilitazione Professionale	2
Ulteriori Titoli: lauree ulteriori o titoli post universitari (master I e II/dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 5 punti

Sono oggetto di valutazione i titoli e le abilitazioni conseguite fino alla data di decorrenza dei differenziali stipendiali, se attinenti alle attività e alle funzioni del Comune.

Il titolo di studio di grado superiore assorbe il punteggio del titolo inferiore, ad eccezione delle Abilitazioni professionali e degli ulteriori titoli. Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso all'Area di appartenenza.

### **D. Ulteriore punteggio per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni**

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, si attribuisce un punteggio aggiuntivo rispetto a quello ottenuto a seguito della valutazione dei criteri sub. A, B e C, come di seguito indicato:

Destinatari	Incremento percentuale
Per i dipendenti che non hanno conseguito una progressione economica da 8 a 6 anni	2%*
Per i dipendenti che non hanno conseguito una progressione economica da 9 a 12 anni	2,5%*
Per i dipendenti che non hanno conseguito una progressione economica da più di 12 anni	3%*

### **Art. 6 – Formazione della graduatoria**

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente. Una volta determinate le graduatorie per Area, verranno attribuiti i differenziali stipendiali in sequenza, sulla base delle risorse disponibili, fino alla concorrenza del numero fissato per ciascuna area.

In caso di parità di punteggio, si applicheranno i seguenti criteri di preferenza, nell'ordine di seguito indicato:

- 1) maggiore anzianità nella categoria giuridica;
- 2) maggiore anzianità di servizio nel Comune di Napoli;

3) maggiore anzianità anagrafica.

### **Art. 7 – Differenziali stipendiali maggiorati**

1. E' previsto un incremento del differenziale stipendiale per specifici profili così come stabilito dal CCNL del 16.11.2022 agli artt. 92, 102 e 106.
2. In particolare, per il personale educativo e docente, inquadrato nell'Area degli Istruttori, la misura del differenziale stipendiale è incrementata di euro 350.
3. E' inoltre ammesso l'incremento della misura del differenziale stipendiale per il personale a cui sia obbligatoriamente richiesto, per l'accesso e per lo svolgimento delle specifiche mansioni lavorative, l'iscrizione ad un Ordine professionale o Albo Speciale.
4. Non trova applicazione, stante l'organigramma del Corpo di Polizia Locale del Comune di Napoli, l'art. 96 del CCNL, considerato che il grado cui accede il diritto all'incremento è solo quello più elevato secondo la catena gerarchica prevista nell'ordinamento dei singoli Enti.

### **Art. 8 – Gestione della procedura**

1. La struttura preposta alla gestione giuridica delle risorse umane divulga, tramite la intranet comunale e tutti gli strumenti utili alla massima diffusione tra il personale, una comunicazione interna di avvio delle procedure selettive, contenente le modalità con le quali sarà espletato il procedimento disciplinato dal presente regolamento.
2. La medesima struttura, congiuntamente con il servizio che gestisce il sistema informativo del personale, procederà all'ammissione d'ufficio dei dipendenti in possesso dei requisiti individuati dall'art. 4 del presente regolamento, trasmettendo ai responsabili di area/macrostruttura/U.O.A. gli elenchi dei dipendenti ad essi assegnati alla data di cui all'art. 2, comma 1, compresi i dipendenti assegnati per distacco provenienti da altre strutture interne, ammessi alla procedura selettiva, al fine della successiva valutazione. L'elenco riporterà per ciascun dipendente: matricola, cognome, nome, data di nascita, area di appartenenza e posizione economica in godimento.
3. Ai dipendenti sarà richiesto di autocertificare il possesso dei titoli di cui all'art. 5, lett. C), del presente regolamento, tramite la compilazione di apposita modulistica predisposta e fornita dall'Amministrazione.
4. Il personale dipendente del Comune di Napoli comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ammesso alla procedura sarà considerato tra il personale della macrostruttura individuata sulla base dell'ultima assegnazione nell'Ente.
5. Al Responsabile di macrostruttura sarà comunicato il contingente disponibile per ogni Area. Tale importo è ottenuto parametrando le corrispondenti risorse alla percentuale di dipendenti appartenenti a ciascuna area sul totale della platea di potenziali beneficiari.
6. Per ciascuna macrostruttura, competente alla valutazione è il Comitato Operativo (di seguito denominato Comitato) di cui al vigente Regolamento degli Uffici e Servizi del Comune di Napoli, composto dai dirigenti dei servizi che la compongono.

7. Il Comitato curerà tutte le fasi della valutazione, nonché gli adempimenti connessi e consequenziali, compresi eventuali richieste di accesso agli atti e reclami.
8. In caso, invece, di dipendenti distaccati o comandati presso enti, amministrazioni, aziende, il Comitato avrà cura di acquisire dall'Ente utilizzatore le informazioni necessarie richieste secondo la disciplina del presente regolamento.
9. Il Comitato, all'esito delle valutazioni, compila la scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui all'art. 5, lett. A, B, C, oltre che dell'eventuale maggiorazione di punteggio di cui alla lett. D del medesimo articolo.
10. Prima di procedere alla pubblicazione, saranno comunicati i punteggi ottenuti agli interessati tramite la intranet comunale, in modo tale da assicurare contemporaneamente sia la conoscenza che la tutela della privacy.
11. Fermi restando gli ordinari strumenti di tutela giurisdizionale, avverso il punteggio attribuito nella scheda riepilogativa, è ammessa richiesta di riesame motivata e documentata, per la rettifica di errori istruttori e materiali, da presentarsi, entro 5 giorni dalla notifica della medesima, al Comitato che deciderà entro i successivi 7 giorni lavorativi.

## **Art. 9 – Approvazione graduatoria**

1. Ciascun Comitato, a valle delle suddette attività, procede all'approvazione della graduatoria definitiva unica della macrostruttura per ciascuna Area di inquadramento comprensiva di tutti i dipendenti ammessi alla procedura e all'approvazione della graduatoria di Area dei soli dipendenti aventi diritto alla progressione economica all'interno delle aree.
2. L'individuazione dei dipendenti che accedono al nuovo inquadramento economico avviene scorrendo la graduatoria così formata e sommando progressivamente il costo annuo dello scatto di progressione economica da riconoscere a ciascun dipendente nei limiti dell'importo assegnato alla macrostruttura per la specifica area e comunque non oltre l'ipotetico numero di dipendenti per area (numero eventualmente da arrotondare per difetto).
3. La graduatoria di merito sarà formata secondo l'ordine del punteggio complessivo conseguito dai dipendenti candidati e il differenziale stipendiale sarà attribuito a coloro che avranno conseguito il punteggio più alto nelle singole graduatorie articolate per Area e per ciascuna macrostruttura.
4. Le graduatorie hanno lo scopo di individuare i dipendenti destinatari dei differenziali stipendiali ed esauriscono i loro effetti con l'individuazione dei dipendenti aventi diritto alla progressione, salvo quanto disciplinato nel successivo art. 11.
5. Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione economica fosse presente un candidato ammesso con riserva ai sensi del precedente art. 4, lettera b), ultimo periodo, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

## **Art. 10 – Utilizzo delle risorse destinate all’attribuzione della progressione economica all’interno delle aree e graduatoria unica per area**

1. Le graduatorie distinte per aree di ciascuna macrostruttura con gli elenchi dei nominativi degli aventi diritto alla progressione economica all’interno delle aree e con gli elenchi di tutti i dipendenti ammessi alla procedura con l’indicazione del punteggio conseguito, redatte e approvate dal relativo Comitato Operativo, vengono trasmesse da ciascun Comitato al Responsabile della macrostruttura competente in materia di personale, il quale provvederà a:

- 1) prendere atto delle graduatorie per ciascuna macrostruttura approvate dai singoli Comitati;
- 2) prendere atto del costo totale annuo per area dei differenziali stipendiali da assegnare ai dipendenti aventi diritto già individuati dalle macrostrutture;
- 3) quantificare gli eventuali resti sull’importo disponibile per ciascuna area come stanziato in sede di destinazione annuale delle risorse del Fondo Risorse Decentrate (i resti sono la differenza tra l’importo assegnato all’area e la somma dei costi totalizzati dagli aventi diritto per area da tutte le macrostrutture di cui al punto 2) ;
- 4) redigere una graduatoria unica per ciascuna area nella quale confluiscono i dipendenti che sono collocati nelle graduatorie di ciascuna macrostruttura al di sotto di coloro che sono stati già individuati come aventi diritto alla progressione. I criteri di preferenza, a parità di punteggio, sono quelli di cui all’art. 7 che precede;
- 5) approvare per ciascuna area la graduatoria unica e individuare gli ulteriori aventi diritto alla progressione, scorrendola fino ad assorbire, in base al costo del differenziale stipendiale da assegnare, i resti già individuati al punto 3) che precede;
- 6) trasmettere l’elenco di tutti gli aventi diritto alla struttura competente per la gestione economica delle risorse umane.

2. Qualora i resti di cui al punto 3) del precedente comma siano insufficienti ad assicurare anche il differenziale stipendiale meno oneroso nell’ambito dell’area, la graduatoria unica non viene redatta e gli aventi diritto restano quelli individuati in base alle graduatorie di macrostruttura. Qualora i resti di cui al punto 3) del precedente comma 1 non siano sufficienti a coprire il costo del differenziale da attribuire al dipendente primo in graduatoria per area, non si procederà all’attribuzione e gli aventi diritto restano quelli individuati in base alle graduatorie di macrostruttura.

## **Art. 11 – Norme finali**

Per quanto non previsto espressamente dal presente regolamento, trovano applicazione le norme contrattuali vigenti al momento dello svolgimento delle procedure selettive.