



Roma, 11 febbraio 2025

Al Magnifico Rettore  
Prof. Nathan Levialdi Ghiron

Alla Direttrice Generale  
Dott.ssa Silvia Quattrocioche

Al Dirigente Direzione V  
Ing. Domenico Genovese

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"  
Roma

Oggetto: regolamento per le progressioni economiche verticali a regime transitorio

In riferimento alla proposta di Regolamento per le progressioni economiche verticali (PEV) transitorie presentato da codesta Amministrazione agli ultimi due incontri di contrattazione decentrata, questa organizzazione sindacale esprime le seguenti considerazioni.

Giova sottolineare che il CCNL 2019-21 ha regolato da un lato le progressioni tra le Aree che gli atenei possono programmare nel piano triennale dei fabbisogni del personale, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, dall'altro le progressioni che possono essere attuate solo nella fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, anche ricorrendo alle risorse finanziarie determinate in applicazione dell'art. 1, comma 612, della Legge di Bilancio 2022, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018.

E' evidente che con il CCNL sono state reintrodotte per un periodo limitato forme di salvaguardia per i dipendenti di ruolo i quali, pur essendo in possesso di ampia esperienza maturata nell'area professionale di provenienza, non dispongono del titolo di studio richiesto per il concorso esterno nell'inquadramento superiore. Attraverso lo strumento contrattuale, dunque, sono state introdotte politiche di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane all'interno delle amministrazioni.

Rispetto al quadro rappresentato, questa O.S. non può non evidenziare che il testo del Regolamento sottoposto alla discussione delle rappresentanze sindacali presenta alcuni limiti che non consentono il pieno raggiungimento degli scopi prefissati dalla normativa contrattuale.

In primo luogo, la scarsità delle risorse finanziarie destinate alla copertura dei posti, ossia il ricorso esclusivo allo stanziamento straordinario stabilito dal CCNL (lo 0,55% del monte salari 2018) che si sostanzia in soli € 155.000,00 circa. Il mancato utilizzo di parte dei punti organici assegnati nell'ambito delle capacità assunzionali consente la copertura di pochi posti rispetto ai numeri di dipendenti che possiedono i requisiti per un avanzamento di carriera.



Non è comprensibile questa scelta dal momento che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO 2025-27, Tabella 8) adottato da codesta università per il 2025 prevede lo stanziamento complessivo di € 1.014.981 per l'utilizzo dei punti organico per l'assunzione di personale TAB e destinate in parte all'attivazione di progressioni verticali. Auspichiamo che in sede sindacale siano fornite le necessarie motivazioni.

In secondo luogo, ma non meno rilevante del primo, la ripartizione dei punteggi assegnati ai criteri di valutazione della professionalità acquisita è troppo sbilanciata sul peso dato ai titoli di studio, a svantaggio della valorizzazione della professionalità acquisita e in evidente contrasto con lo scopo delle procedure PEV transitorie. Riteniamo non coerente con il dettato contrattuale il riconoscimento di titoli sovrabbondanti, come a esempio il titolo di studio oltre la laurea, per le procedure di passaggio dall'area degli operatori a quella dei collaboratori. A nostro giudizio, infine, il peso assegnato al colloquio è squilibrato rispetto a quello assegnato agli altri titoli.

Auspichiamo che le riflessioni esposte siano adeguatamente considerate.

Distinti saluti.

Firmato:

Anna Maria Surdo  
Esecutivo USB PI – Università

Letizia Carpentieri  
RSU/USB