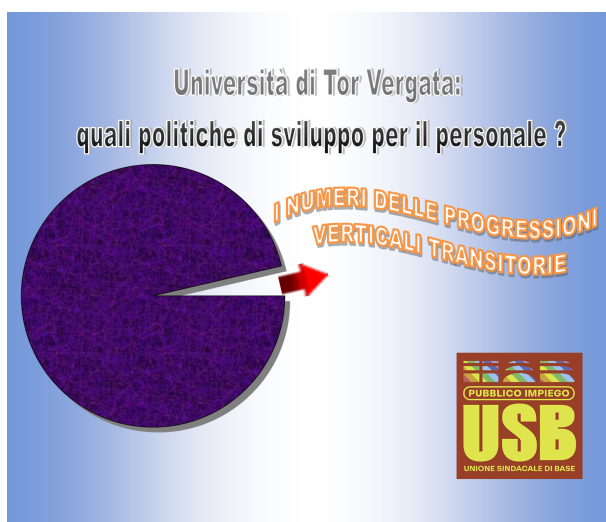




## USB: quali politiche di sviluppo per il personale?

**Sono passati più di quindici anni dall'ultima e unica progressione verticale effettuata per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario dell'Università Tor Vergata.**



Roma, 12/02/2025

A fine 2009 è intervenuta la Riforma della Pubblica Amministrazione (c.d. “Brunetta”) che ha disapplicato la regolamentazione contrattuale delle progressioni di carriera.

Negli ultimi anni, sono state introdotte normativamente nuove forme di valorizzazione della professionalità acquisita dai dipendenti: le progressioni verticali ordinarie o cosiddette “a regime” che in ogni caso prevedono l’accesso alle selezioni solo con il titolo di studio richiesto dall’esterno.

Tuttavia, con l’ultimo contratto nazionale di lavoro sono state previste per un periodo limitato le progressioni verticali transitorie. Forme di crescita professionale legate a una procedura interna 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.

Anche se con un po’ di ritardo rispetto agli altri atenei, l’Amministrazione di questa Università ha presentato alle rappresentanze sindacali il Regolamento per le progressioni verticali transitorie per il passaggio di area superiore degli operatori e dei collaboratori. Da

questo Regolamento sono esclusi i passaggi dei funzionari all'Area degli EP, poiché non è possibile accedervi senza il titolo di studio previsto per l'esterno. Per queste procedure, è necessario l'adozione di un Regolamento che disciplina le PEV a regime.

In merito alla proposta di Regolamento per le PEV, come USB abbiamo inviato all'Amministrazione una nota con le nostre considerazioni mettendo in evidenza che complessivamente il testo regolamentare non soddisfa gli scopi propri delle PEV transitorie, anzi va nel verso contrario.

Rimandiamo alla lettura della nota in allegato, sottolineando che nell'ambito della propria programmazione dei fabbisogni, le Amministrazioni possono prevedere progressioni verticali in deroga nella misura ritenuta opportuna, finanziate con fondi di bilancio (punti organico), senza essere limitati dal ridotto budget dedicato allo scopo, ossia lo 0,55% del monte salari 2018. La specificità delle risorse contrattuali di questo fondo sta nel fatto che si tratta di uno stanziamento specifico che esula dai vincoli delle ordinarie regole assunzionali.

In effetti, l'Amministrazione di questo ateneo nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-27 (PIAO – Tabella 8) ha previsto un finanziamento 2025 per le assunzioni e progressioni verticali del personale TAB di **€ 1.014.981,00**, tuttavia ai sindacati ha comunicato la disponibilità di soli **€ 155.000,00** per le PEV transitorie, ossia solo lo 0,55% di cui sopra.

Oltre alla scarsa consistenza delle risorse finanziarie che coprono pochi posti, un altro elemento molto discutibile è l'eccessivo valore dato ai titoli di studio rispetto all'anzianità professionale e ai titoli che attestano le competenze acquisite.

Complessivamente, non emerge un quadro lineare e chiaro delle scelte politiche che l'Amministrazione di Tor Vergata intende concretizzare per lo sviluppo del personale TAB, il che ha ricadute negative sulle aspettative di valorizzazione, e dunque sulla leva motivazionale, nei confronti dei dipendenti.

Roma, 12 febbraio 2025  
Vergata

USB PI – Università Tor