



Organizzazioni Sindacali – Università di Trieste

Trieste, 16 luglio 2018

Università degli Studi di Trieste
Amministrazione Centrale

Tit./Cl. 1/10

N. 0075142 Data 16/07/2018

Ufficio Organizzazione e relazioni sindacali

All'Università degli Studi di Trieste

c.a. Delegazione di Parte Pubblica

p.le Europa, 1

34127 – TRIESTE

Oggetto: osservazioni in merito alla proposta relativa ai criteri PEO 2018-2020 – versione del 12/07/18 (Vs. E-Mail del 12/07/18).-

Gli scriventi soggetti sindacali, dopo attenta e approfondita lettura del testo aggiornato in merito alla regolamentazione dei criteri PEO 2018/2020, dichiarano il proprio giudizio negativo.

In particolare, osservano quanto segue:

a) Il riferimento, contenuto nell'art. 4 ("Risorse economiche") delle premesse alla proposta di contratto, al "valore minimo contrattuale che le Parti prendono a riferimento per l'effettuazione della selezione..." pone una ragionevole dubbio sulla effettiva volontà di raggiungere un significativo aumento delle risorse da investire nella progressione economica del personale universitario TA;

b) Per quanto riguarda l'art. 2 ("Requisiti di ammissione"), secondo periodo del punto b), queste componenti sindacali sono dell'avviso che quello degli effetti conseguenti alle assenze dal servizio, comunque denominate, è un argomento alquanto delicato, sia dal punto di vista strettamente giuridico (per le difficoltà che si incontrano nella interpretazione di norme non sempre specifiche sul punto) che da quello "politico". Non sempre risultano evidenti, nelle varie disposizioni, i concetti di effetto "economico" e di effetto "giuridico", intendendo con il primo gli effetti sul trattamento economico principale ed accessorio, con il secondo, in via residuale, tutti gli altri effetti (carriera, trattamento di previdenza e di quiescenza e così via).

L'individuazione degli effetti giuridici conseguenti ai vari tipi di assenza risulta largamente più complessa di quella concernente gli effetti economici. E questo sia perché molto spesso le norme prevedono solo conseguenze di natura economica tralasciando di

considerare gli effetti giuridici; sia perché, pur laddove questi ultimi risultano regolati, tuttavia molto viene lasciato alla interpretazione applicativa.

Da questo punto di vista, si ritiene preferibile sostituire il periodo in questione con la seguente previsione:

“In ogni caso di mancata ammissione di un periodo ovvero di un servizio fra i requisiti di cui all’art. 2 del CCI, il diniego va sempre dettagliatamente motivato”;

c) Per quanto concerne l’art. 4 (“Criteri e procedure di selezione”), punto b. (“Arricchimento professionale derivante dall’esperienza lavorativa”), non si condivide l’inserimento della fattispecie di cui alla lettera b. (“Procure o deleghe formalmente assegnati dal Magnifico Rettore e dalla Direttrice generale...”) in quanto correlate a scelte completamente discrezionali dell’Amministrazione universitaria.

Altresì non si condivide la previsione di cui al punto c. (Esperienze successive in diverse unità organizzative dell’Ateneo...) in quanto legate a singoli atti dirigenziali di mobilità, avvenuti in assenza di una trasparente disciplina dell’istituto della mobilità.

Analogamente, non si condivide il punto d. (“Partecipazione in qualità di componente a Commissioni o Comitati particolari...”) perché correlato a scelte, per lo più, discrezionali dell’Ateneo;

d) Per quanto riguarda il punto e. (“Titoli culturali e professionali”), gli scriventi soggetti sindacali sono dell’avviso che ogni incarico già destinatario di compenso accessorio non è opportuno sia valorizzato, una seconda volta, nella forma di punteggio utile a fini PEO.

Per quanto concerne gli incarichi di docenza, si ritiene che ogni decisione in merito andrebbe preceduta da una modifica della sua regolamentazione in modo – da un lato – di evitare la somma di “incentivi”, dall’altro, la promozione dell’attività formativa da parte di personale interno all’ateneo;

e) Per quanto riguarda i titoli di studio superiori e/o ulteriori, si propone che il titolo di studio possa essere considerato una sola volta in occasione del passaggio al livello retributivo successivo a quello già ricoperto;

f) Per quanto riguarda l’anzianità nella posizione economica, si considera l’aumento proposto dalla Delegazione di Parte Pubblica **non significativo** ai fini di un effettivo riequilibrio all’interno dei diversi criteri previsti dal contratto integrativo di Ateneo, dai criteri discrezionali a quelli obiettivi. Da questo punto di vista, si propone l’aumento della predetta anzianità nella posizione economica (fermo restando gli attuali valori dell’anzianità di servizio) da 27 a 35 per la categoria B, da 24 a 30 per la categoria C, da 24 a 30 per la categoria D, da 23 a 25 per la categoria EP.

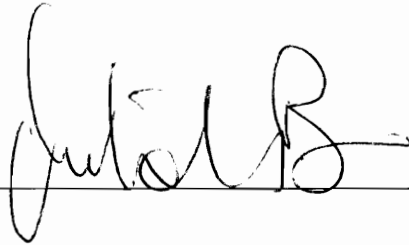
g) Conclusivamente, per le motivazioni sopra esposte, i sottoscritti soggetti sindacali non sottoscrivono il testo dell'accordo predisposto dalla Delegazione di Parte Pubblica.

Considerano, tuttavia, prioritarie le osservazioni indicate ai punti a) ed f), auspicano l'adesione di parte pubblica alle medesime.

Molti saluti,

Bruno MANTELLO

RSU – Rappresentante sindacale unitario



p. CISL Università (Elisabetta TIGANI SAVA)



p. UIL Rua (Dario BAZZARINI)



p. USB (Ferdinando ZEBOCHIN)

