



Università di Trieste: perché NO alla proposta USB?

A proposito della proposta USB di considerare il numero medio di anni impiegati per ottenere la PEO – Progressione economica orizzontale

Trieste, 05/10/2024 | Creato da ZEBOCHIN Ferdinando

L'amministrazione universitaria ha predisposto il testo del nuovo regolamento sulle progressioni economiche orizzontali (PEO), vale a dire i criteri in base ai quali il personale potrebbe ottenere una classe di stipendio in più.

La proposta della delegazione USB – Unione Sindacale di base è strutturata anche sull'anzianità di servizio di cui propone la modifica per tener conto dell'esperienza maturata nel corso degli anni.

Infatti, USB ritiene ragionevole e sensato che ciascuno dovrebbe beneficiare di tale progressione con cadenza almeno triennale (basterà qui ricordare che altre categorie di personale universitario sono destinatarie di progressioni di carriera biennali...).

Un tanto premesso, è possibile modificare il punteggio dedicato all'anzianità di servizio, assegnando un punteggio aggiuntivo a quei dipendenti che, mediamente, per raggiungere il livello retributivo più elevato in esito alle progressioni verticali alle quali hanno partecipato nel corso degli anni, hanno impiego mediamente più di tre anni e tale punteggio sia via via più consistente maggiore è il tempo medio per ottenere quella posizione economica più elevata nel corso degli anni.

All'opposto, alcun punteggio aggiuntivo va riconosciuto a quei dipendenti che, negli anni, hanno ottenuto la PEO mediamente almeno ogni tre anni.

Alcuni esempi per chiarire significato e portata della proposta:

Esempio num. 1: C2 diventato C8 nell'arco di 18 anni (ha effettivamente usufruito di 6 PEO in 18 anni). In questo caso, mediamente quel collega ha impiegato 3 anni per passare da un livello retributivo a quello successivo (da C2 a C3, poi da C3 a C4, da C4 a C5, da C5 a C6, da C6 a C7 e, infine, da C7 a C8).

Nella proposta di questo soggetto sindacale, al suddetto dipendente non andrebbe riconosciuto alcun punteggio aggiuntivo

Esempio num. 2: C2 passato a C8 nell'arco di 23 anni (ha effettivamente usufruito di 6 PEO in 23 anni). In questo caso, mediamente quel collega ha impiegato anni 3,83 per passare da un livello retributivo a quello successivo. In questo caso, è avviso di questo soggetto sindacale che a questo dipendente deve essere riconosciuto un punteggio aggiuntivo.

Entrando nel dettaglio della proposta, si tratterebbe di assegnare un punteggio aggiuntivo e diversificato secondo la tabella che segue:

per valori fino a 3: nessun punteggio aggiuntivo;

per valori compresi fra 3,1 e 3,5: punteggio aggiuntivo pari a 10;

per valori compresi fra 3,6 e 4,0: punteggio aggiuntivo pari a 15;

per valori compresi fra 4,1 e 4,5: punteggio aggiuntivo pari a 20;

per valori compresi fra 4,6 e 5,00: punteggio aggiuntivo pari a 25;

per valori da 5,1 in poi: punteggio aggiuntivo pari a 30.-

USB è consapevole che la proposta non risolve i problemi salariali del personale, dovuti innanzitutto a contratti collettivi nazionali inadeguati (aumenti sempre inferiori rispetto all'inflazione reale, nessun aumento vero) e a leggi che stringono il personale in una morsa (obbligo della valutazione, però con effetti diversi a seconda che tu sia un dirigente, sempre promosso a pieni voti, oppure un semplice impiegato, nel qual caso l'ateneo raccomanda e consiglia il voto che il tuo superiore dovrà darti...).

Tuttavia, colpisce il fuoco di sbarramento contro questa nostra proposta.

Perché è così difficile difendere tutto il personale riconoscendo un sostanziale punteggio aggiuntivo a quanti impiegano anni ed anni solo per ottenere uno scatto stipendiale in più?

Davvero fra il personale c'è chi ritiene di essere il più bravo fra i bravi e di aver diritto lui/lei solo/a all'aumento di stipendio, mentre gli altri sono tutti immeritevoli e scansafatiche?

Davvero fra il personale c'è chi pensa che fra quanti impiegano anni ed anni per avere un solo aumento di stipendio si annidano i peggiori, quelli sottoposti a procedimenti disciplinari, quelli che non meritano considerazione...

Davvero c'è chi pensa questo?

Oppure, il variegato fronte del no ha in mente altre considerazioni che è meglio non esplicitare apertamente, altri interessi da tutelare...

In buona sostanza, perché no?

Dal punto di vista USB possiamo solo difenderci tutti e tutte insieme oppure scivolare ancora più in basso.

USB – Unione Sindacale di Base Pubblico Impiego

Università degli studi di Trieste

coord. di ateneo: Ferdinando ZEBOCHIN