

Nota prot. n. 03/26/SGA

Palermo, 22.04.2026

**Al Magnifico Rettore dell'Università degli Studi di
Palermo**

Alla Delegata del Rettore per le Relazioni Sindacali

**Al Direttore Generale dell'Università degli Studi di
Palermo**

e p.c.

Ai lavoratori dell'Università degli Studi di Palermo

Oggetto: Procedure di progressione verticale in deroga ex art. 92 CCNL 2019–2021 – Osservazioni politico-sindacali e tecnico-giuridiche sul quadro regolamentare, sui bandi applicativi e sul sistema di finanziamento delle PEV

La scrivente Organizzazione Sindacale, nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e leale collaborazione nei rapporti sindacali, intende formulare una serie di osservazioni integrate di carattere politico-sindacale e tecnico-giuridico in merito alle procedure di progressione tra le AREE (ex PEV) attivate dall'Università degli Studi di Palermo ai sensi dell'art. 92 del CCNL Istruzione e Ricerca.

In via preliminare, la CISL Università esprime apprezzamento per l'avvio delle suddette procedure: strumento essenziale per la valorizzazione delle professionalità interne e per il superamento di un blocco ultradecennale che ha inciso profondamente sulle legittime aspettative di crescita del personale TAB. Le considerazioni che seguono, dunque, non intendono porsi in un'ottica meramente oppositiva, bensì mirano a contribuire a una applicazione coerente, equa e conforme dell'istituto contrattuale, nell'interesse primario del personale tecnico-amministrativo e dell'Amministrazione stessa.

Entrando in argomento, la CISL rileva che la criticità principale in materia di progressioni tra le Aree, non risiede oggi tanto nei profili procedurali, quanto nella **gestione finanziaria delle risorse poste a fondamento** delle stesse procedure, e in particolare nella interpretazione normativa che riconduce al meccanismo dei Punti Organico (P.O.).

L'art. 92 del CCNL destina alle progressioni verticali una quota pari allo 0,55% del monte salari 2018. La conversione dello 0,55% in P.O., secondo le modalità operative ministeriali (sistema PROPER), produce un evidente effetto imbuto, riducendo drasticamente il numero di progressioni attivabili e snaturando la finalità dell'istituto contrattuale. Le PEV vengono così assimilate, di fatto, a nuove assunzioni esterne, con consumo di capacità assunzionale, anziché essere trattate come valorizzazione di personale già in servizio e già gravante sul bilancio dell'Ateneo. L'effetto distorsivo è particolarmente evidente nei casi – tutt'altro che marginali – in cui il personale collocato nella posizione apicale dell'Area di provenienza (ad es. ex categoria C, posizione C8) presenta un trattamento economico già pari o superiore a quello iniziale dell'Area di destinazione (D1). In tali ipotesi:

- il costo reale per l'Ateneo è minimo o nullo;
- l'eventuale assegno ad personam assolve a una funzione meramente conservativa;
- non si genera un incremento strutturale di spesa.

Nonostante ciò, il sistema PROPER contabilizza la progressione come differenza astratta tra C1 e D1, determinando:

- **un consumo sproporzionato di Punti Organico;**
- **una drastica compressione del numero di progressioni attivabili;**
- **un utilizzo inefficiente delle risorse contrattualmente destinate alle PEV.**

Anche il CODAU (Convegno dei Direttori Generali delle Amministrazioni Universitarie) suggerisce che tali risorse debbano essere considerate unicamente come un **budget economico dedicato**. Tale meccanismo di riconduzione ai P.O appare in contrasto con la ratio dell'art. 92 CCNL e genera l'ennesimo spreco delle risorse destinate al personale TAB!

La Cisl, a tutela di tutti i lavoratori, sta già intervenendo e interverrà a tutti i livelli per superare questo nodo interpretativo!

Come anticipato in premessa, oltre al nodo strutturale del finanziamento, non si può non manifestare perplessità in ordine al coerente coordinamento normativo tra il Regolamento di Ateneo sulle PEV in deroga e i bandi applicativi, che meritano un'attenta valutazione. Le progressioni, infatti, così come disegnate dal vigente CCNL, costituiscono un istituto di natura straordinaria e selettiva, ma al contempo finalizzato a riallineare responsabilità effettivamente esercitate, competenze realmente maturate e dimostrate sul campo e inquadramento formale. Proprio per tale motivo, esse richiedono un assetto regolamentare e applicativo particolarmente rigoroso sotto il profilo della coerenza normativa e della parità di trattamento. E tale coerenza sembra talvolta mancare.....

Il bando, come sempre lamentato nei precedenti documenti della Cisl in materia di PEV, introduce requisiti ulteriori legati al settore professionale o alla macro-struttura di servizio che non risultano espressamente previsti dal Regolamento. Orbene, in assenza di una chiara qualificazione come meri criteri organizzativi, tali previsioni rischiano di assumere natura di requisiti sostanziali di accesso, con **possibile restringimento surrettizio della platea dei partecipanti**, in contrasto con il CCNL.

Le regole di approssimazione temporale previste dal Regolamento (anzianità e formazione) non sono esplicitamente richiamate nel bando, generando incertezza applicativa e potenziali disomogeneità valutative.

La richiesta del Curriculum Vitae, infine, pur difendibile sul piano istruttorio e non costituendo voce autonoma di punteggio, solleva un profilo di criticità in relazione al principio di tipicità e predeterminazione delle regole selettive. La documentazione richiesta ai candidati deve essere chiaramente tipizzata nel bando oltre che essere coerente con il Regolamento e non deve generare ambiguità sul suo possibile utilizzo valutativo. In assenza di una standardizzazione ex ante, la richiesta del CV può determinare quindi asimmetrie di trattamento tra candidati incidendo "di fatto" sulle valutazioni e creando margini di discrezionalità non sufficientemente governati.

La previsione di una valorizzazione prioritaria degli incarichi svolti nella struttura di appartenenza, seppur giustificata in termini di pertinenza funzionale, presenta un rischio giuridico concreto in relazione al **principio di equivalenza sostanziale delle mansioni**. In presenza di incarichi analoghi per contenuto e responsabilità, svolti in strutture diverse ma riconducibili allo stesso profilo professionale, una valorizzazione selettiva basata esclusivamente sulla collocazione organizzativa può tradursi in: **disparità di trattamento con evidente penalizzazione della mobilità interna e compressione della fungibilità professionale tutelata dal CCNL**.

La richiesta di allegare documentazione già in possesso dell'Amministrazione è comprensibile sotto il profilo istruttorio, ma va valutata alla luce del principio di non aggravamento del

procedimento (art. 1, L. 241/1990). Tale richiesta diventa criticabile ove produca effetti escludenti non giustificati e penalizzazioni per carenze documentali marginali.

Infine, pur prendendo atto delle esigenze di celerità richiamate dall'Amministrazione, si ritiene necessario osservare che la rapidità non può giustificare difformità applicative; la valorizzazione del personale non può sacrificare equità e trasparenza e il bando non può innovare o derogare a fonti di rango superiore, nemmeno in nome dell'urgenza.

Alla luce di quanto esposto:

- **si ritiene necessario un intervento di sistema, chiedendo che il Magnifico Rettore voglia farsi promotore, nelle sedi istituzionali competenti (CRUI), di un'iniziativa volta a rivedere il funzionamento del sistema PROPER, sganciare le PEV dal meccanismo dei Punti Organico e consentire così un utilizzo pieno ed efficace dello 0,55% del monte salari, in coerenza con l'art. 92 CCNL.**
- **si chiede all'Amministrazione di voler fornire idonei chiarimenti interpretativi e di valutare, ove ritenuto necessario, l'adozione di misure di coordinamento o integrazione tra Bando e Regolamento, anche al fine di prevenire possibili contestazioni e garantire la piena certezza delle regole applicate.**

Quanto sopra affinché le PEV possano tornare a essere ciò che il contratto collettivo ha inteso: *un investimento strutturale sulla professionalità interna, e non un limite burocratico alla crescita del personale.*

La CISL, nell'esercizio delle proprie prerogative a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, si riserva di intervenire in tutte le sedi competenti al fine di ricondurre il sistema a criteri di coerenza, equità e piena conformità alla normativa vigente.

La Segreteria Generale Aziendale
dott.ssa Serafina Prestia