



- VERBALE D'INTESA -

tra l'Università degli Studi di Trieste  
e le Organizzazioni sindacali / RSU di Ateneo

- Premesso che con contratto collettivo integrativo sottoscritto il 21 settembre 2016 le Parti hanno concordato i criteri per l'espletamento della selezione per la progressione economica orizzontale del personale tecnico amministrativo dell'anno 2016;
- Premesso che in data 14 settembre 2017 la Parte Pubblica ha inviato alla Parte Sindacale la proposta relativa ai criteri per l'espletamento della selezione relativa all'anno 2017;
- Atteso che la procedura richiede tempi ristretti per la sua conclusione, tenuto conto dell'orientamento espresso dal Dipartimento della Funzione Pubblica e condiviso dalla Ragioneria generale dello Stato-MEF (prot. 17635 dd. 27/2/2014 e dell'Aran 6400 dd. 15/4/2014), secondo cui per "anno di riferimento" deve intendersi l'anno di approvazione della graduatoria, e pertanto quest'ultima, rispetto alla procedura da indirsi per l'anno 2017, dovrà essere approvata entro il 31 dicembre 2017;
- Premesso che nella seduta del 19 settembre 2017 alcune delle Sigle Sindacali presenti hanno richiesto che la procedura dell'anno 2017 sia effettuata con i criteri della selezione precedente (anno 2016), rilevando come la ristrettezza dei tempi pregiudichi la possibilità di addivenire a un nuovo regolamento, accuratamente ponderato, in tempo utile;
- Premesso che la Parte Pubblica ha accolto tale richiesta;
- Considerata viepiù l'opportunità di dare certezza e stabilità delle regole amministrative impiegate per la selezione;
- Dato atto che, per gli anni a venire, fatti salvi eventuali rinnovi della disciplina delle progressioni che potessero intervenire con i prossimi contratti collettivi nazionali, le Parti hanno concordato di procedere, una volta conclusa la procedura in parola, alla revisione congiunta dei criteri ed alla stipula di un contratto collettivo integrativo che stabilisca dei criteri generali durevoli, utili all'effettuazione di più tornate di selezione
- Dato atto del Sistema di misurazione e valutazione di Ateneo

Le Parti convengono che

- La procedura di selezione per la progressione economica orizzontale relativa all'anno 2017 verrà effettuata con l'impiego dei criteri di cui al contratto collettivo integrativo sottoscritto il 21 settembre 2016, relativo alla selezione 2016, con i seguenti necessari adattamenti:
  - a) L'inquadramento della progressione avrà decorrenza 1° gennaio 2017
  - b) Il biennio di riferimento si riferisce agli anni 2015-2016, tranne per l'indicatore "arricchimento professionale" per cui il periodo di riferimento è il triennio 2014-2016

SME



c) L'indicatore "Qualità della prestazione individuale", che per la procedura dell'anno 2016 prevedeva un regime transitorio, avrà riguardo degli esiti della procedura di valutazione della prestazione individuale del personale tecnico amministrativo degli anni 2015 e 2016, essendo essa ormai entrata a pieno regime.

- I criteri così aggiornati sono riportati nell'allegato 1.

13 OTT. 2017

Trieste,

settembre 2017

Maurizio Fermeiglia, Rettore

Maria Pia Turinetti di Priero, Direttore Generale

*I rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali*

FLC - CGIL

CISL - UNIVERSITA'

---

UIL - PA - coord. Univ./Ric.

---

FED. NAZ. CONFISAL SNALS  
UNIV./CISAPUNI

CSA - CISAL

---

RdB/PI

---

*I Rappresentanti sindacali unitari*

ALESSIO Angela

---

DEL ZOTTO Sara



**KOREN Elisa**

*Elisa Koren*

**MARGETIC Helga**

*Helga Margetic*

**MORELLI Paola**

*Paola Morelli*

**SLATAPER Matteo**

*Matteo Slataper*

**SPADEA Daniela**

*Daniela Spadea*

**ZEBOCHIN Ferdinando**



**Criteria di selezione ai fini della progressione economica orizzontale (PEO),  
prevista dagli artt. 79, 81 e 82 del CCNL 16.10.2008  
anno 2017**

**Premessa**

**Art. 1 – MODALITA' E REQUISITI DI AMMISSIONE**

1.1. Per partecipare alla selezione occorre essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere in servizio a tempo indeterminato o a tempo determinato alla data del 1° gennaio 2017;
- b) aver maturato due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore, alla data del 1° gennaio 2017.

**Art. 2 – EFFETTI ECONOMICI E GIURIDICI**

2.1. Gli effetti della progressione economica orizzontale avranno decorrenza a far data dal 1° gennaio 2017.

Coloro che risulteranno in posizione utile nelle rispettive graduatorie saranno inquadrati nella posizione economica superiore con decorrenza fissa dal 1° gennaio 2017.

**Art. 3 – CRITERI E PROCEDURE DI SELEZIONE**

3.1. La selezione avverrà mediante l'utilizzo dei seguenti indicatori, riferiti al biennio precedente alla data di inquadramento giuridico, salvo espresso diverso periodo di osservazione, e precisamente:

**a) Formazione certificata e pertinente**

Con tale indicatore viene valorizzata:

A. la partecipazione per motivi di servizio ai corsi di formazione e aggiornamento, sia in sede che fuori sede, riguardanti l'attività lavorativa del dipendente, svolti e conclusi nel biennio di riferimento (PER UN MASSIMO DI 2 CORSI); ai corsi frequentati con il superamento di un esame finale viene attribuito un punteggio maggiorato, come da tabella seguente.

B. la frequenza per motivi di servizio in convegni e seminari/giornate di studio, nel biennio considerato (PER UN MASSIMO DI DUE).



Il punteggio riconosciuto alle diverse categorie di personale sarà così attribuito:

	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>EP</b>
<b>1 attività formativa di cui alla lettera B</b>	4	4	3	2
<b>2 attività formative di cui alla lettera B</b>	8	8	6	4
<b>1 attività formativa di cui alla lettera A</b>	9	8	6,5	4
	10 (con esame finale)	9 (con esame finale)	7,5 (con esame finale)	5 (con esame finale)
<b>2 attività formative di cui alla lettera A (con o senza esame finale)</b>	18 (senza esame finale) 19 (con 1 esame finale) 20 (con 2 esami finali)	16, 17 o 18	13, 14 o 15	8, 9 o 10
<b>1 attività formativa di cui alla lettera A (con o senza esame finale), più 1 attività formativa di cui alla lettera B</b>	13 o 14	12 o 13	9,5 o 10,5	6 o 7
<b>1 attività di cui alla lettera A (con o senza esame finale) più 2 di cui alla lettera B</b>	18 o 17	16 o 17	12,5 o 13,5	8, 9
<b>2 attività di cui alla lettera A (con o senza esame finale) più 1 di cui alla lettera B</b>	20	18	15	10
<b>Punteggio massimo ottenibile nell'indicatore</b>	20	18	15	10



Glossario iniziative di formazione, tratto dall'Allegato 2 alle "Linee guida in materia di formazione del personale tecnico-amministrativo e CEL" (CCI n. 7/2010):

**Corso di formazione**

*Serie ordinata e programmata di lezioni/moduli della durata di almeno 7 ore di attività d'aula, realizzata anche tramite esercitazioni, per l'acquisizione di conoscenze, capacità e competenze, in relazione a una particolare materia o a uno specifico argomento, per predeterminate categorie di partecipanti, con eventuale valutazione finale dell'apprendimento*

**Corso di aggiornamento**

*Iniziativa, della durata di almeno 4 ore di attività d'aula, realizzata anche tramite esercitazioni, per l'accrescimento e/o l'adeguamento di conoscenze, capacità e competenze, già acquisite da predeterminate categorie di partecipanti, in relazione a una particolare materia o a uno specifico argomento*

**Convegno/congresso**

*Manifestazione ufficiale o riunione a carattere periodico, su specifiche tematiche e/o per determinate categorie di partecipanti*

**Giornata di formazione**

*Iniziativa di formazione, della durata massima di 6 ore, basata sulla presentazione di normative o di nuovi sistemi o applicativi e/o sull'addestramento per l'utilizzo dei medesimi*

**Laboratorio**

*Spazio formativo nel quale, applicando principi di operatività e attivismo, si apprende, si sperimenta, si produce qualcosa e/o ci si confronta in termini operativi*

**Seminario di studio**

*Iniziativa di formazione a carattere specialistico, dedicata a un tema di interesse specifico per predeterminate categorie di partecipanti*

**Seminario informativo**

*Iniziativa per la diffusione di conoscenze di base e/o informazioni, su tematiche di interesse generale*

**Workshop**

*Evento formativo, solitamente di una/due giornate, supervisionato da uno o più docenti professionisti, il cui obiettivo è fare esperienza rispetto a una specifica abilità o tecnica già apprese*

**b) Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa**

Con tale indicatore viene valorizzato, rispetto al **triennio** precedente alla data di inquadramento giuridico, l'ampliamento delle competenze e conoscenze di lingue straniere, informatiche, tecniche, laboratoriali, amministrative, giuridiche, anche attraverso:

- corsi di formazione, non già riconosciuti nell'indicatore a) *formazione certificata e pertinente*, sia in sede che fuori sede, attinenti l'attività lavorativa del dipendente;



- altri titoli attinenti l'attività lavorativa non già riconosciuti nell'indicatore e) *titoli culturali e professionali*;
- incarichi formalmente assegnati con provvedimento dirigenziale ed effettivamente svolti nel triennio considerato, non sostenuti da indennità accessoria;

La valutazione riguarderà al massimo tre attività.

Il punteggio riconosciuto alle diverse categorie di personale sarà così attribuito:

<b>N. ATTIVITÀ</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>EP</b>
<b>1 attività</b>	3	3	3	3
<b>2 attività</b>	6	7	7	6
<b>3 attività</b>	9	10	10	8
PER OGNI CORSO CON ESAME FINALE VERRA' ASSEGNATO UN ULTERIORE PUNTO				

### c) Qualità delle prestazioni individuali

Con tale indicatore viene valorizzata la valutazione della prestazione lavorativa del dipendente.

Attesa la piena entrata a regime del Sistema di misurazione e Valutazione di Ateneo, i punteggi relativi alla valutazione del biennio di riferimento 2015-2016 saranno così considerati:

i punteggi riportati per la valutazione dei "comportamenti organizzativi" di ciascun anno, secondo la scala prevista dal Sistema di valutazione (da 1 a 5), e quindi rapportati ad una scala da 0 a 100, saranno proporzionalmente ricondotti ad una scala da 0 a 10 per il personale di cat. B, C e D, da 0 a 12 per il personale di cat. EP. Il punteggio così elaborato sarà automaticamente riportato nell'applicativo PEO, nell' intestazione della scheda di partecipazione, ove potrà essere verificato dall'interessato.

L'indicatore per il personale in esonero da servizio non viene valorizzato, in quanto non viene esplicitata la prestazione lavorativa del dipendente.

### d) Anzianità di servizio

Con tale indicatore sarà considerato, ai fini del relativo punteggio attribuito d'ufficio, il servizio prestato senza essere incorsi, negli ultimi due anni, in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero o in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Ai fini del conteggio del servizio prestato presso gli Atenei, viene applicato l'art. 62 del CCNL 16.10.2008.

Il punteggio di tale indicatore viene differenziato come segue:



- per le cat. B,C,D viene attribuito un punteggio per l'anzianità complessiva
- per la cat. EP viene attribuito un punteggio per l'anzianità nella categoria.

Il punteggio riconosciuto alle diverse categorie di personale sarà così attribuito:

ANZIANITÀ DI SERVIZIO COMPLESSIVA	B	C	D
da 2 a 7 anni, 11 mesi e 30 giorni	2	1	1
da 8 a 13 anni, 11 mesi e 30 giorni	3	2	2
da 14 a 19 anni, 11 mesi e 30 giorni	5	4	4
da 20 a 24 anni, 11 mesi e 30 giorni	8	7	7
da 25 a 29 anni, 11 mesi e 30 giorni	12	9	9
da 30 anni in poi	15	12	12

#### Categoria EP – ANZIANITA' NELLA CATEGORIA

da 2 a 3 anni, 11 mesi e 30 giorni	1
da 4 a 5 anni, 11 mesi e 30 giorni	2
da 6 a 7 anni, 11 mesi e 30 giorni	4
da 8 a 9 anni, 11 mesi e 30 giorni	7
da 10 a 11 anni, 11 mesi e 30 giorni	9
da 12 anni in poi	12

#### e) Titoli culturali e professionali

Con tale indicatore saranno valorizzati:

- **gli incarichi** formalmente assegnati con provvedimento del Direttore generale ed effettivamente svolti nel biennio considerato, rientranti nelle tipologie previste dal Sistema degli incarichi di Ateneo (DDG n. 380/2011 e Sistema degli incarichi deliberato dal CdA del 30 gennaio 2015), remunerati con indennità accessoria; non saranno presi in considerazione né assegnazioni a posteriori, né documentazione prodotta ad altro titolo;
- **la docenza** e/o interventi in convegni, seminari di studio e corsi di formazione inerenti all'attività lavorativa, svolti nel biennio considerato;
- **collaborazioni documentate a pubblicazioni** e/o tesi pubblicate nel biennio considerato, inerenti all'attività lavorativa (citazioni, correlazioni di tesi pubblicate).





- **le pubblicazioni**, in qualsiasi formato (digitale e cartaceo), inerenti all'attività lavorativa nel biennio considerato (con esclusione delle pubblicazioni interne all'Ateneo e delle pubblicazioni su pagine web o sul sito internet);
- **i titoli di studio superiori e/o ulteriori**, rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria (corsi di perfezionamento, di specializzazione, dottorati di ricerca, master, ..), conseguiti in data antecedente al 1/1/2016. Possono essere valorizzati fino a due titoli, purché di livello differente.

Il punteggio previsto per le pubblicazioni è il seguente:

Tipologia pubblicazione	B, C e D	EP
Monografia	2 punti	- a diffusione internazionale (in lingua straniera) = 4 punti - a diffusione nazionale = 3 punti
Capitolo di libro / Articolo su rivista (anche web)	1 punto	- a diffusione internazionale = 2 punti - a diffusione nazionale = 1 punto
Atti di convegno (se ufficialmente pubblicati)	- Proceedings, abstracts, saggi = 0,75 punti - Posters : 0,5 punti	- Proceedings, abstracts, saggi in convegni internazionali : 0,75 punti - Proceedings, abstracts, saggi in convegni nazionali : 0,5 punti - Posters : 0,25

I titoli di studio superiori o ulteriori rispetto ciascuna categoria sono i seguenti:

Titolo di studio	B	C	D	EP
Diploma di scuola media superiore	X			
Diploma universitario, diploma di scuola diretta a fini speciali	X	X		
Laurea (si intende laurea nuovo e vecchio ordinamento, specialistica, magistrale, a ciclo unico)	X	X	Solo se ulteriore (non specialistica rispetto la triennale)	Solo se ulteriore (non specialistica rispetto la triennale)
Master	X	X	X	X*
Dottorato di ricerca	X	X	x	X*
Qualificazione o abilitazione professionale	X	X	X	X*
Altri titoli legalmente riconosciuti	A seconda della categoria			

\*Potrà essere valorizzato come titolo ulteriore solo se il dipendente è in possesso di almeno due titoli contrassegnati da \*.

In ogni caso il punteggio massimo riconosciuto alle varie categorie di personale per le voci dell'indicatore "Titoli culturali e professionali" è il seguente:

TITOLI CULTURALI E	B	C	D	EP
--------------------	---	---	---	----



PROFESSIONALI								
Incarichi formalmente assegnati (massimo due)	1= 2 punti	2= 4 punti	1= 3,5 punti	2= 7 punti	1= 4 punti	2= 8 punti	1= 2,5 punti	2= 5 punti
Docenze (massimo due)	0		1= 1 punto	2= 2 punti	1= 2 punti	2= 4 punti	1= 3 punti	2= 6 punti
Pubblicazioni	1		2		2		6	
Collaborazioni a pubblicazioni	1		1		1		2	
Titoli di studio ulteriore o superiore (massimo due)	1= 2 punti	2= 3 punti	1= 2 punti	2= 3 punti	1= 2 punti	2= 3 punti	1= 2 punti	2= 3 punti
<b>Punteggio massimo ottenibile nell'indicatore</b>	<b>8</b>		<b>15</b>		<b>18</b>		<b>22</b>	

#### f) Anzianità nella posizione economica

Con tale indicatore viene valorizzato il servizio prestato nella posizione economica rivestita senza essere incorsi, negli ultimi due anni, in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto o in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Ai fini del conteggio del servizio prestato presso gli Atenei, viene applicato l'art. 62 del CCNL 16.10.2008.

Il punteggio riconosciuto alle diverse categorie di personale sarà così attribuito:

ANZIANITÀ NELLA POSIZIONE ECONOMICA	B	C	D	EP
da 5 anni a 5 anni e 364 giorni	5	5	5	4
da 6 anni a 6 anni e 364 giorni	10	10	10	8

*[Handwritten signatures and initials]*



da 7 anni a 7 anni e 364 giorni	20	18	18	16
da 8 anni in poi	25	22	22	21

**RIEPILOGO COMPLESSIVO PUNTEGGI PER CIASCUN INDICATORE,  
PER CATEGORIA DI PERSONALE**

<b>INDICATORI</b>		<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>EP</b>	
a)	Formazione certificata e pertinente	20	18	15	10	
b)	Arricchimento professionale	12	13	13	11	
c)	Qualità prestazioni individuali	anno 2015	10	10	10	12
		anno 2016	10	10	10	12
d)	Anzianità di servizio	15	12	12	12	
e)	Titoli culturali e professionali	8	15	18	22	
f)	Anzianità nella posizione economica	25	22	22	21	
<b>TOTALE</b>		100	100	100	100	

**Art. 4 – COMMISSIONE**

4.1. Il dipendente ha facoltà, oltre che di formulare osservazioni in merito ai punteggi conseguiti, di richiederne, motivatamente, la revisione.

Le richieste di revisione vengono rimesse a una Commissione designata dall'amministrazione, ai sensi dell'art. 81 c.3 del CCNL 16.10.2008.

La Commissione, salvo che giudichi manifestamente infondate le richieste, esprime un motivato parere con cui invita l'ufficio competente a perfezionare il giudizio valutativo entro 15 giorni.



In caso di persistenti criticità, la Commissione relaziona in merito al Magnifico Rettore.

**Art. 5 – FORMULAZIONE E APPROVAZIONE DELLA GRADUATORIA**

- 5.1. Il punteggio complessivo finale sarà costituito dalla somma dei punteggi parziali di ogni indicatore di cui all'art. 3 del presente regolamento.
- 5.2. I candidati saranno collocati in graduatoria, secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo conseguito nella valutazione dei titoli.
- 5.3.1. Il passaggio alla posizione economica superiore avverrà nei limiti di spesa disponibili, nell'ambito del fondo per le progressioni economiche, e, comunque, nel limite massimo del 70% del totale degli aventi diritto, così come utilmente collocati nella graduatoria di merito.
- 5.3.2. In caso di parità di punteggio, la priorità nella graduatoria della singola categoria sarà determinata dalla maggiore anzianità nella posizione economica e, nel caso in cui persista la predetta parità, la priorità sarà determinata dalla maggiore anzianità di servizio prestato presso l'Ateneo ed infine dalla maggiore anzianità anagrafica del dipendente.
- 5.3.3. Altresì, ulteriori passaggi alle posizioni economiche superiori, consentiti dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate, nell'ambito del fondo per le progressioni economiche, potranno avvenire nel rispetto del limite massimo del 90% degli esclusi, di cui al comma 5.3.1.
- 5.4. Lo scorrimento avverrà con il seguente sistema "differenziato"<sup>1</sup> della graduatoria, così da garantire che ogni categoria riceva una porzione del fondo proporzionale alle rispettive esigenze.

**SISTEMA DIFFERENZIATO DELLA GRADUATORIA: APPLICAZIONE**

Costo totale categoria B:	costo medio * aventi diritto	X
Costo totale categoria C:	costo medio * aventi diritto	Y
Costo totale categoria D:	costo medio * aventi diritto	Z
Costo totale categoria EP:	costo medio * aventi diritto	W
<b>COSTO TOTALE TUTTE LE CATEGORIE:</b>		<b>COSTO TOT = X+Y+Z+W</b>
Percentuale relativa utilizzo fondo per la categoria B		<b>%B = X / COSTO TOT</b>
Percentuale relativa utilizzo fondo per la categoria C		<b>%C = Y / COSTO TOT</b>
Percentuale relativa utilizzo fondo per la categoria D		<b>%D = Z / COSTO TOT</b>
Percentuale relativa utilizzo fondo per la categoria EP		<b>%EP = W / COSTO TOT</b>
<b>FONDO TOTALE DISPONIBILE:</b>		<b>FONDO</b>
Porzione del fondo per la categoria B		<b>PORZIONE B = %B * FONDO</b>
Porzione del fondo per la categoria C		<b>PORZIONE C = %C * FONDO</b>
Porzione del fondo per la categoria D		<b>PORZIONE D = %D * FONDO</b>
Porzione del fondo per la categoria EP		<b>PORZIONE EP = %EP * FONDO</b>

<sup>1</sup> La formula applicata per lo scorrimento "differenziato" è la seguente: il totale del costo effettivo per tutti gli aventi diritto di una categoria viene diviso per il costo totale di tutte le categorie; trovata così la percentuale relativa di utilizzo del fondo, per ogni categoria, questa viene moltiplicata per il fondo totale disponibile. Ciò garantisce che ogni categoria riceva una porzione del fondo proporzionale, e consente una graduatoria distribuita tra le diverse categorie, anche in base al numero degli aventi diritto.

SDD

12

EP



5.5. In caso di passaggio a posizione economica superiore l'Amministrazione darà comunicazione scritta al dipendente.

**Art. 6 – MODALITA' DI COMPILAZIONE E TERMINE DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA**

Per l'espletamento in modalità on-line della tornata di progressione economica 2017 le modalità di compilazione e presentazione della domanda saranno riportate in apposito manuale.

Il termine di presentazione della domanda avrà carattere perentorio e non saranno ammessi i candidati le cui domande saranno presentate, per qualsiasi motivo, dopo il termine suddetto.

Il termine, anch'esso perentorio, per la presentazione delle richieste di revisione dei punteggi e le modalità di presentazione formalizzata dell'istanza saranno opportunamente pubblicizzate nel bando di avvio della procedura stessa.



Trieste, 10 ottobre 2017

**Oggetto: Accordo PEO 2016 - Dichiarazione a verbale della FLC-CGIL**

La FLC-CGIL, sigla il presente accordo di applicazione del regolamento PEO 2015 con le modifiche essenziali all'applicazione al 2016 per senso di responsabilità verso i colleghi aventi diritto a partecipare alla procedura prevista dal Contratto Nazionale, procedura che, vogliamo ribadirlo, non è nella disponibilità delle parti rimandare o annullare.

Ciò ai fini di evitare qualsiasi complicazione relativa alle disposizioni delle circolari ministeriali del MEF in materia di tempistica di espletamento dei bandi, che inevitabilmente si riverbererebbe a danno degli aventi diritto.

Tuttavia, detta firma non implica che alcuni aspetti critici, relativi ad elementi esterni al regolamento medesimo, vengano risolti. Riteniamo utile rimarcarli a futura memoria:

- 1)Pari opportunità di accesso alla Formazione, a nostro avviso ancora molto disomogenea e con forti disparità tra aree professionali ed uffici diversi.
- 2)Scarsità cronica di fondi aggiuntivi tali da assicurare uno scorrimento adeguato delle graduatorie per tutti coloro che operano con dedizione e correttamente a favore dell'Ateneo.
- 3)Forti criticità in materia di valutazione, in particolar modo per l'assenza, nel sistema di valutazione adottato dall'Ateneo, di strumenti di tutela individuale adeguati in caso di valutazione iniqua o comunque non corretta ed oggettiva.

Su quest'ultimo aspetto, in particolare, rivendichiamo la necessità di una revisione adeguata del sistema ai fini di semplificare le procedure, individuare correttamente i soggetti del processo, rendere esigibili e trasparenti le sue procedure, e garantire adeguati percorsi e strumenti interni di tutela individuale in caso di contenzioso.

## Dichiarazione a Verbale

La Confsal SNALS-CISAPUNI firma il presente Verbale di Intesa perché con senso di responsabilità ha partecipato alla trattativa sui “Criteri per la progressione economica del personale tecnico amministrativo anno 2017” con l’obiettivo di superare i vincoli del Sistema, primo fra tutti l’esiguità del fondo disponibile, per giungere al risultato migliore tra quelli possibili a tutela del diritto dei colleghi ad avere Accordi equi e nei tempi giusti.

Firma il presente Verbale perché rispetta le Intese raggiunte e perché senza eccezioni metodologiche o ideologiche ha accettato il confronto, a volte anche serrato, tra le Parti nelle varie riunioni di contrattazione alla ricerca di soluzioni e interpretazioni normative più favorevoli al personale.

Firma il presente Verbale con l’auspicio che nel CCNL in corso di rinnovo venga rivisto l’istituto in discussione in senso migliorativo per il personale e venga previsto un aumentato dello stanziamento dei fondi per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo.

Per la segreteria di Trieste

Paola Morelli

