Unione Sindacale di Base

# A TOR VERGATA PARTE IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

**PARTE IL SISTEMA DI VALUTAZIONE. MANCA PERO'… LA MATERIA PRIMA**




Roma, 05/12/2018

Nella seduta di contrattazione che si è tenuta il 28 novembre, la discussione ha avuto come argomento alcuni aspetti degli strumenti contrattualmente previsti per l'attuazione del sistema di valutazione della performance nella pubblica amministrazione, definita dalla Riforma Brunetta (D.Lgs. n. 150/2009) come integrata e modificata dalla più recente Riforma Madia (D.Lgs. n. 74/2017).

In particolare, bisognava decidere il peso dato alla valutazione della performance organizzativa (raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura) rispetto alla valutazione della performance individuale (valutazione comportamentale).

Il Direttore Generale ha tenuto a precisare che questo è il perimetro entro cui può agire la contrattazione decentrata, perché l'individuazione del Sistema di Valutazione è competenza esclusiva dell'Amministrazione.

Dunque, siamo arrivati anche a Tor Vergata alla applicazione di uno degli aspetti più

controversi della cosiddetta Riforma Brunetta, che tutti i sindacati istituzionali a parole hanno dichiarato di contrastare, ma nei fatti pronti a concertare.

L'aspetto controverso che ha reso di difficile attuazione il sistema della misurazione e valutazione della performance nella pubblica amministrazione è stata proprio l'indisponibilità della "materia prima": risorse economiche adeguate per l'assegnazione dei "premi".

In conseguenza dei numerosi provvedimenti adottati dal 2010 per il contenimento della spesa pubblica. Dalla sospensione della contrattazione nazionale, al blocco e alla revisione delle dinamiche di carriera e di progressione economica, fino al taglio delle risorse per la contrattazione integrativa, le retribuzioni dei dipendenti pubblici sono addirittura diminuite. Altro che premi per i meritevoli!!

Oggi, purtroppo, non registriamo per i pubblici dipendenti una situazione più favorevole. Si è potuto constatare con i miseri aumenti contrattuali. Un rinnovo contrattuale che ha confermato anche il blocco dei fondi accessori, riconducendoli alla consistenza certificata nel 2016.

Al di là dei comunicati da "pompieri" di alcune sigle istituzionali, anche nel nostro ateneo il nodo nella praticabilità del sistema di valutazione è costituito dalle risorse insufficienti. Senza considerare le risorse ulteriori che già dovrebbero essere previste nel Fondo per pagare le nuove posizioni di responsabilità individuate nella riorganizzazione dei dipartimenti.

Abbiamo chiesto, tra l'altro, informazioni circa la consistenza di questa riorganizzazione, ma ci è stato risposto che non potevano spiegarci cose che non sono state ancora definite (??). Però sappiamo, sanno, che sono previste 80 posizioni di responsabilità. Forse due/tre per dipartimento in base alle dimensioni delle strutture.

Riguardo a ciò che può fare la contrattazione decentrata, noi (cioè RSU di USB) siamo convinti che, volendo, ci sono le possibilità per superare lo slalom dei paletti normativi. In tal senso abbiamo confermato la nostra collaborazione prospettando percorsi concreti finalizzati al reperimento di risorse aggiuntive per garantire l'IMA, le indennità di disagio e le nuove responsabilità e, contestualmente, lo spostamento di risorse fisse volto al finanziamento di progressioni orizzontali per il 2019.

Abbiamo le competenze per farlo, tant'è che nell'incontro abbiamo "informato" le parti circa la possibilità ulteriore fornita dal DL "Concretezza". Già abbiamo presentato le nostre proposte in contrattazione decentrata, le formalizzeremo e ci auguriamo di essere ascoltati, tanto più che il nuovo Collegio dei Revisori sembra più disponibile ad una visione complessiva i cui capisaldi non sono solo i vincoli normativi.

Nella situazione data, escludiamo alcuna richiesta di rimodulazione delle indennità finora erogate.

Noi vogliamo certezze per il personale: le modalità di erogazione del fondo rimangano quelle che conosciamo. L'esperienza ci insegna che "rinnovare" più che altro vuol dire "peggiorare" (già ci hanno provato con l'indennità di sportello…)

Ciò che la RSU/USB intende evitare, in particolare, è la legittimazione della norma contrattuale (art. 20 CCNL) che costituisce il cardine ideologico della Brunetta: la Valutazione per essere attendibile deve essere diversificata. Sillogismo che ha pure una sua attendibilità.

Per realizzare tale principio, però, ci è stato chiesto di contrattare in via preordinata il numero massimo di dipendenti più meritevoli a cui assegnare il super-premio, la cui maggiorazione non potrà essere inferiore al 30% della media dei premi individuali assegnati. Il contingente sarà limitato (ma questo è di facile attuazione date le risorse limitate di cui sopra!) perché in sostanza devono essere decise a priori le risorse a tal fine destinate. Tante risorse, tanti super-bravi…

Sottolineiamo l'assurdità di tale richiesta: non abbiamo un Fondo Certificato, un contratto integrativo firmato (nonostante il nuovo contratto preveda i termini per stipularlo) perché alla ricerca di presupposti normativi che ci consentano di incrementare le risorse insufficienti … eppure dobbiamo quantificare i super-premi da erogare.

Una cosa (non troviamo appellativo diverso per qualificare l'operazione) per noi inaccettabile che, tra l'altro, avrà come conseguenza disastrosa l'estremizzazione della competizione tra il personale, la cosiddetta "guerra tra poveri", in evidente contrasto con la condizione di "benessere organizzativo" che dovrebbe promuovere, appunto, l'efficacia organizzativa.

Eppure gli altri sindacati sono pronti a sedersi al tavolo per contrattare!

Riguardo le "Varie", comunichiamo che entro gennaio 2019 si terranno le elezioni per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), istanza presentata da RSU-USB a latere di una richiesta di informativa circa il ripristino dei locali, presso la Facoltà di Medicina, danneggiati da un incendio verificatosi in primavera di questo anno.

Sono state confermate le chiusure programmate dell'Ateneo che, purtroppo, non siamo riusciti a ridurre poiché l'Amministrazione sostiene che fino al 2015, ultimo anno prima della chiusura programmata per i primi giorni dell'anno, si registrava una presenza del 10% di personale.

Per questioni di risparmio energetico, metà delle ferie spettanti al personale sono decise dall'Amministrazione. Almeno si confluisca il 50% dei risparmi di bilancio (ed anche altri eventualmente quantificati) nel Fondo del salario accessorio, una tra le possibilità previste dalla normativa.

Ci teniamo a divulgare la lettera del CUG, diretta all'Amministrazione, per spiegare ai

lavoratori le motivazione della “strana” richiesta di ridurre il numero di ferie obbligate.

Il rappresentante USB non sarà più presente nel CUG. L’Amministrazione ha deciso di essere rispettosa della normativa, assumendo l’interpretazione che escluderebbe dalla componente il sindacato non rappresentativo a livello nazionale (la norma, però, prevede il sindacato rappresentativo a livello di Amministrazione).

Ci possiamo ritenere comunque soddisfatti per aver portato nelle discussioni di questo Organismo una questione che nel concreto investe le condizioni dei rapporti di lavoro. E’ auspicabile che queste tematiche siano affrontate con maggiore continuità e costanza, costituendo le fondamenta del ruolo che la normativa assegna al CUG.

USB PI – Università Tor Vergata