



COME SI SCARICA IL PREZZO DELLA CRISI SUI LAVORATORI

La scarsità di risorse messe a disposizione del personale della Pubblica Amministrazione ha comportato l'introduzione di criteri più stringenti per la loro distribuzione e quindi ad un'incentivazione della competizione interna per l'accesso alle risorse, creando situazioni di malessere e conflittualità all'interno dei vari Enti.

L'enfasi sulla valutazione della performance introdotta a partire dalla Riforma Brunetta in poi, che scontava il principio infondato per il quale in ogni organizzazione esista per definizione una quota di lavoratori da punire ed una quota da premiare, distribuite in eguali percentuali in ogni ente, denotava un cambio di mentalità difficile da digerire ed accettare in quanto manifestamente iniquo. Il malessere creato dai ripetuti tentativi di introdurre meccanismi di valutazione per dividersi "quei 4 soldi" della premialità non ha giovato al benessere dei lavoratori ed alla normale interazione tra parti sindacali e fronte datoriale.

Ma la sostanziale mancata applicazione stringente di quanto previsto per la valutazione della performance sembra però destinata a terminare con l'imminenza di una crisi economica post-Covid e col ritorno al governo di quei vecchi schemi legati alla valutazione della performance.



Genova, 19/05/2021

ACCESSORIO 2020: SOLO MOTIVAZIONI POLITICHE ALLA BASE DELL'ACCORDO

Come si è passati dal “se l’Amministrazione non mette soldi suoi non si inizia neppure a discutere” a una resa senza condizioni

L’Amministrazione Delfino si è presentata al Personale disattendendo tutte le promesse fatte in campagna elettorale: è toccato in particolare alla nuova Direttrice Generale spegnere ogni speranza in tema diritti dei lavoratori in smart working, dal rimborso dei buoni-pasto ai ristori sulle spese sostenute a causa della pandemia (smart-worker ma anche lavoratori in presenza) su fondi dell’Amministrazione.

Più volte era stata annunciata battaglia, in extrema ratio anche legale, da parte di diverse sigle e rappresentanti sulla base di quanto ottenuto dai lavoratori in altri Atenei, ma ora tutto sembra tacere anche su questo fronte: una causa non porterebbe a vittoria, doveva essere effettuata una vera battaglia politica come è stato fatto in altre Amministrazioni e non si è fatta.

Poco conta che i risparmi dei buoni pasto torneranno sui prossimi salari accessori, andranno su voci generali e non a chi effettivamente li ha maturati.

Questa Amministrazione è andata oltre. Anche sullo straordinario in smart working ha dato un’interpretazione attuativa dell’accordo raggiunto negativa (quindi niente straordinario per i lavoratori smart).

La parte pubblica per salvare la faccia col Personale aveva quindi la necessità di raggiungere almeno un obiettivo: un accordo rapido sull’accessorio.

L’ACCORDO: L’accordo non ha portato nulla di buono per il personale, anzi una nuova interpretazione contabile rende sempre più irrisorie le risorse destinate alle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) che, quindi, anche quest’anno non si faranno e, salvo che non arrivino improbabili novità positive dal nuovo CCNL, non si faranno nemmeno in futuro.

Gli sbandierati rimborsi forfettari per smart working o disagio lavoro in presenza sono in realtà delle partite di giro: la RSU sembrava compatta nel dire che l’Amministrazione doveva rimborsarci di tasca propria, invece quello che ci verrà sarà fondamentalmente sottratto dalla performance.

Appare anche poco sensata un’altra novità, voluta dal sindacato, e cioè il diniego della maggiorazione del 30% sulla performance a chi ha preso, occhio e croce, una valutazione tra 90 e 95 (che include tanti colleghi meritevoli) per lasciarla a quelli che hanno da 95 (o 96 se si tratta di EP) in su, dove si annidano diversi amichetti. Non è certo così che si combatte la valutazione, anzi ormai i sindacati firmatari di contratti (confederali o autonomi che siano) non fingono neppure più di combatterla.

Dal punto di vista delle retribuzioni degli incarichi, come da tradizione non c’è stata alcuna analisi seria da parte dell’Amministrazione: anzi, a chi chiedeva lumi su alcuni dettagli la parte pubblica rispondeva più o meno “non ne ho idea, su questo mi è stato detto di

riproporre l'accordo dello scorso anno". Continuano così alcune terrificanti ingiustizie createsi col caos organizzativo della precedente gestione. Non è mancata la consueta marchetta pagata dalla RSU a una rappresentante (ennesimo aumento del compenso ai Responsabili Amministrativi)

Sulle questioni che riguardano possibili modalità di aumento del fondo, di frasi come "l'Amministrazione Valuterà" ne abbiamo piene le scatole: gli anni scorsi prima di sottoscrivere si portava a casa qualcosa, quest'anno non si è neppure provato: perché?

I VERI MOTIVI DELL'ACCORDO: Le sigle sindacali sanno che alla stragrande maggioranza dei colleghi importa solo che si firmi al più presto, indipendentemente da cosa si firma. E l'anno prossimo ci saranno le elezioni RSU, per cui quelli che cercano di delegittimare le minoranze critiche sostenendo che ci sono sigle in perenne campagna elettorale in realtà sono loro in piena campagna elettorale.

Ma c'è un altro motivo: il rapporto che le sigle intendono instaurare con la nuova amministrazione.

Si sta scatenando una guerra a suon di piaggerie per diventare il sindacato amico per eccellenza di questa amministrazione. I motivi sono tanti, non solo personali: gli iscritti del sindacato più giallo infatti si moltiplicano, ci sono i colleghi che pensano a carriera e incarichi, inoltre in un Ateneo in cui la conflittualità tra colleghi è altissima si spera di essere più tutelati anche da quel punto di vista.

ASSEMBLEA DEL PERSONALE SULL'ACCORDO: L'anno scorso per la prima volta non si è svolta, a causa o con la scusa della pandemia; quest'anno la maggioranza ha intenzione di fare una farsa autocelebrativa, dando uno spazio irrisorio alle minoranze critiche.

Sono tutti indizi molto pericolosi, se in questo Ateneo non ci sarà più spazio per un sindacalismo alternativo e conflittuale si andrà verso un "zitti e muti, comandiamo noi": parte datoriale e parte sindacale, uniti, come troppo spesso accade nel nostro Paese.

USB UNIVERSITA' di GENOVA

