



Firma che ti firma.....



Bologna, 14/01/2020

USB ha più volte sottolineato nel corso del tavolo tecnico sulle PEO, che i criteri di assegnazione delle progressioni economiche orizzontali avrebbero dovuto favorire prioritariamente chi non aveva mai ricevuto una PEO e chi aveva maturato una maggiore anzianità di servizio in Ateneo.

Nella pratica i criteri adottati dall'Amministrazione ed accettati dalle altre sigle, che hanno firmato il relativo regolamento (**CGIL, CISL e UIL**), si sono rivelati così articolati e macchinosi da precludere anche questa elementare richiesta.

Pertanto, anche dopo questa tornata, ci sono ancora colleghi che non hanno mai ricevuto una PEO ed altri prossimi al pensionamento, che non vedranno la seconda PEO, sempre ammesso che abbiano conseguito la prima!

La pubblicazione degli esiti delle progressioni economiche orizzontali ha lasciato molti colleghi con l'amaro in bocca e non poteva essere diversamente viste le premesse:

1. scarsità delle risorse destinate alle PEO:

In sede di contratto integrativo 2019 i firmatari CGIL, CISL e UIL hanno supinamente avallato quanto proposto dall'Amministrazione.

È evidente che un fondo accessorio prosciugato dalle varie indennità di posizione e di

responsabilità, che ha subito un elevato incremento dello straordinario da liquidare, destinerà poche risorse alle progressioni.

Trattasi di precise scelte politico-gestionali, non di eventi casuali.

2. Iniquità del metodo:

La scelta, operata unilateralmente dall'Amministrazione, di valorizzare unicamente la posizione economica ricoperta, ha determinato non poche storture.

Persino CGIL, CISL e UIL dopo aver firmato l'accordo PEO, il 03/06/19, si sono accorti degli effetti perversi che tale attribuzione di punteggio produceva ed hanno chiesto un incontro urgente all'Amministrazione in data 12/07/19.

3. Risultato:

Il regolamento sarà revisionato per le prossime tornate di PEO, semmai vi saranno.

Peccato che noi come USB sin dal gennaio 2019 abbiamo criticato ed evidenziato le incongruenze del metodo, ma come il Direttore generale ci disse all'epoca, ***l'Amministrazione preferisce rapportarsi con chi firma i contratti...*** e lo comprendiamo bene, anzi benissimo!

Comprendiamo meno le lacrime di cocodrillo di chi firma e poi sembra lagnarsi.

O forse è meglio assecondare l'Amministrazione nei suoi desideri e contrattare qualche posizione organizzativa o qualche progressione verticale, piuttosto che affrontare rivendicazioni che interessano la totalità dei lavoratori?

Nei mesi scorsi abbiamo chiesto ai colleghi di segnalarci criticità ed abbiamo raccolto molte segnalazioni:

un dato è emerso lampante e va al di là dell'attuale procedura PEO, ***la maggior parte dei colleghi ha lamentato di essere vittima dell'estrema discrezionalità da parte dei valutatori, della mancanza di trasparenza e di equità.***

Ogni lavoratore può ritenersi non adeguatamente valorizzato o considerato dai suoi responsabili, ma quando tali segnalazioni gravano su una stessa struttura, coinvolgono più colleghi che occupano ruoli diversi ed hanno il sapore di ritorsioni per atteggiamenti non proprio servili o compiacenti nei confronti del responsabile di turno, pensiamo che in ***UNIBO vi siano seri problemi*** e che l'attenzione al clima organizzativo sia solo uno slogan da sbandierare in occasioni di convegni.

Siamo ancora più preoccupati perché in questo contesto l'Amministrazione è in procinto di

lanciare una procedura di valutazione, individuale e comportamentale, finalizzata ad erogare risorse del salario accessorio, della serie ***il personale si lamenta di una organizzazione deficitaria?***

Non è pronto ad assecondare supinamente i personalismi del responsabile della struttura?

Allora è bene penalizzarlo economicamente, così si sopisce ogni voce critica.

PROGRESSIONI VERTICALI

Un po' di cronistoria.

In occasione della trattativa dell'integrativo 2019, la CGIL per giustificare i magri o nulli risultati lega la firma del CCIL (contratto integrativo) alle PEV.

Questo si rivela uno splendido assist per l'Amministrazione che coglie subito l'opportunità di creare nuove posizioni apicali. Il DG dichiarerà più volte che non prevede passaggi da B a C e che vi è l'esigenza di rafforzare le posizioni di responsabilità soprattutto in ambito contabile-amministrativo, come se in tutti questi anni non vi fossero stati una pletera di concorsi per tali ambiti.

Il ridimensionamento dei posti disponibili, nonostante la propaganda CGIL (più PEV per tutti) ed il confronto sindacale fanno venire a più miti consigli l'Amministrazione.

Le PEV spalmate su quasi 3000 dipendenti, riguarderanno poco più di 60 unità:

10 passaggi da B a C, 40 passaggi da C a D, 10 passaggi da D a EP, suddivisi in varie famiglie professionali.

Quanti posti saranno riservati ai tecnici-informatici? Quanti ai contabili? Quanti all'area edilizia e manutenzioni? L'Amministrazione ha preferito non rispondere.

Come se tutto ciò non bastasse, l'Amministrazione individuerà accuratamente le figure da mettere a bando ed i fortunati baciati dalla sorte, non dovranno affrontare estenuanti prove concorsuali, come tutti gli altri colleghi, ma sostenere un praticissimo colloquio motivazionale – attitudinale.

Quindi più che un'opportunità per tutti i colleghi che attendono da anni una valorizzazione della propria professionalità, si configura una misura ad hoc per i soliti profili tanto cari all'Amministrazione e un'ulteriore riduzione delle risorse destinate alle future PEO.

Ogni nuovo EP ed ogni nuova posizione organizzativa comporta la diretta riduzione delle risorse del fondo accessorio, per cui vi diranno che per le PEO ci sarà ancora da aspettare perché le risorse sono poche e non si poteva fare di più.

Noi non accettiamo questa logica e cercheremo, con il vostro sostegno, di combattere per avere maggiori risorse destinate alle prossime tornate di PEO, unitamente ad un regolamento più equo.

Non accettiamo una misura come le PEV che si configura come una corsia preferenziale per alcuni ed uno specchietto per le allodole per tutti gli altri lavoratori, non accettiamo una valutazione individuale discrezionale e vessatoria.

A breve convocheremo una riunione, a cui vi chiederemo di partecipare, ovviamente fuori orario di lavoroperché noi non siamo firmatari di contratto!

USB Unibo