

NOTA N. 12 – UN BUON ACCORDO, UNA CATTIVA APPLICAZIONE

Le applicazioni degli strumenti previsti dal CCNI, rinnovato ormai quasi sei mesi fa e tanto atteso, stanno per essere ultimate: sono state già emesse le circolari per l'IVP, sono stati applicati l'IOS per i livelli I-III e la premialità per i livelli IV-VIII, sono in arrivo le graduatorie per le progressioni di livello ed economiche ex artt. 53 e 54 del CCNL Ricerca.

Fatta salva l'applicazione dell'IVP, che aveva una connotazione fortemente improntata sul criterio dell'anzianità, dai primi feedback sugli altri strumenti si presenta un quadro con chiari e scuri.

Gli accordi sulle premialità (IOS e premi) hanno erogato la maggior parte delle risorse su tutto il personale e questo garantirà a tutti una busta paga più pesante.

Nell'applicazione degli artt. 53 e 54, almeno per quanto riguarda la parte dove i responsabili emettevano il giudizio sull'attività svolta, si è evidenziata tutta la debolezza della meritocrazia così come viene intesa all'Enea: vincono, anzi stravincono i soliti noti.

Si hanno notizie di profili professionali dove ci sono state molte più proposte di passaggio che in altre, così da determinare uno squilibrio e minori possibilità di progressione per anzianità e titoli in un livello/profilo piuttosto che in un altro. E questo si è determinato per la scelta di aver unificato, soprattutto nell'art.54, diverse posizioni.

È stata inserita la possibilità di fare "ricorso", strumento che doveva rappresentare la garanzia per i colleghi esclusi dalla prima fase del giudizio dei responsabili di primo livello. In concreto si è verificato che il ricorso non è stato altro che la "ripartizione dei posti rimasti" dopo la prima fase a caldo, senza nessuna reale possibilità per gli esclusi di richiedere un giudizio supplementare all'attività professionale svolta.

Si ha notizia di Dipartimenti più premiati di altri e non per mere questioni numeriche.

Si ha notizia certa di doppie valutazioni positive: chi ha avuto il punteggio massimo ha anche ottenuto il premio maggiorato o un doppio premio maggiorato.

Si conferma l'impressione che in Enea esista una sparuta truppa di pluripremiati e che ci sia un'altra parte di personale, che comunque svolge il suo lavoro al meglio delle sue possibilità, al quale viene negata anche la sola soddisfazione morale di un premio maggiorato in una sola annualità.

Prima di emettere un giudizio complessivo si dovrà attendere un'altra settimana, il responso per le progressioni è previsto per venerdì prossimo, ma i segnali che giungono dalla prima parte dell'applicazione sono sconfortanti.

L'auspicio è che in commissione per l'applicazione degli artt.53 e 54 non vengano stravolti i principi di equità e di obiettività che hanno ispirato gli accordi e che sono stati traditi nell'applicazione cosiddetta "meritocratica".

Faremo di questa esperienza un bagaglio prezioso, nelle prossime operazioni saremo portatori di tre principi: l'incompatibilità tra l'erogazione di più strumenti contrattuali, la riduzione della discrezionalità dei responsabili al minimo consentito dalle leggi e dal CCNL e l'eliminazione del premio maggiorato dalla lista dei titoli per le progressioni, tanto è ormai chiaro che i responsabili Enea, nelle applicazioni pratiche, dimentichino un principio che in una pubblica amministrazione dovrebbe essere sempre tenuto di gran conto, l'equità.

Il Coordinamento nazionale UIL RUA ENEA

Seguitemi sempre sul nostro canale YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCxmEUPNVOHoRKVBdKyAk60g>

Per domande ed informazioni scrivete: coordinamentouilrua.enea@gmail.com