



Università di Cagliari

Cagliari, 17 marzo 2010

A tutti i lavoratori

Inseguendo Brunetta è facile inciampare

In merito all'adozione del sistema di valutazione 2010 nel nostro Ateneo con D.D.A. 77 del 17.3.10, la UIL intende condividere coi lavoratori alcune osservazioni espresse nella seduta di contrattazione del 15 marzo scorso.

La UIL ha criticato l'impostazione dichiaratamente brunettiana (si leggano le premesse al manuale) del sistema valutazione 2010, anche in considerazione delle recenti determinazioni della Commissione Nazionale di Valutazione. La delibera n.9/10 (<http://www.civit.it/?p=409>), in tema di applicabilità della riforma Brunetta alle Università, recita nelle conclusioni:

[La Commissione] ESPRIME L'AVVISO

- che le Università **non siano tenute ad istituire gli Organismi indipendenti di valutazione** di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 150/2009,

- che, a decorrere dal 30 aprile 2010, l'attività di valutazione continui ad essere svolta dai Nuclei di valutazione ai sensi della legge n. 537/1993, come integrata e modificata dalla legge n. 370/1999,

- che le Università siano comunque destinatarie della nuova disciplina dettata dal decreto legislativo n. 150/2009 in materia di contrattazione collettiva e che pertanto siano chiamate a svolgere, seppure **in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, procedure di valutazione delle strutture e del personale** al fine di promuovere, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale.

Sulla delibera citata seguiranno approfondimenti da parte della nostra Segreteria Nazionale.

Abbiamo sostenuto che è altamente frustrante e improduttivo cambiare ogni anno sistema di valutazione, se nel 2009 non si è riusciti neppure ad applicare compiutamente un sistema più semplificato di quello proposto per il 2010.

La UIL ha criticato l'introduzione di obiettivi di struttura che condizionino l'erogazione della produttività individuale, in quanto non è possibile misurare con certezza il grado d'influenza che il contributo del singolo esercita nel perseguimento di un obiettivo molto generale o, addirittura, di obiettivi totalmente avulsi dalla propria attività lavorativa. Questo è dovuto alla circostanza che per obiettivi di struttura s'intendono, nelle Direzioni, quelli assegnati al dirigente e non quelli, più specifici, riguardanti l'ufficio in cui il lavoratore presta servizio. Es.: un dirigente ha l'obiettivo di informatizzare la struttura X, se non raggiunge l'obiettivo a pagare di tasca saranno i lavoratori assegnati non solo alla struttura X, ma anche quelli della struttura Y, Z..... Tutto ciò è quantomeno bizzarro !

Sulla base delle nostre osservazioni, l'amministrazione ha preso l'impegno di rivedere gli obiettivi dei dirigenti, tentando di individuarne alcuni che, per livello di generalità e di misurabilità oggettiva, pos-



sano fungere da obiettivi di struttura e, quindi, condizionare l'erogazione di soldi a tutto il personale afferente alla struttura stessa (per struttura s'intende: Direzione, Facoltà, Dipartimento).

Siamo molto curiosi di vedere cosa tirerà fuori dal cilindro l'amministrazione se la stessa Commissione Nazionale di Valutazione ha rinviato al 2013 l'applicazione delle graduatorie di performance delle amministrazioni pubbliche. Come a dire che gli stessi organismi creati da Brunetta prendono tempo perché non si raccapezzano nelle "amenità" del decreto 150.

La UIL ha proposto di mantenere in vigore nel 2010 il sistema di valutazione 2009, magari tornando ad una scala di valutazione pentametrika.

La UIL ha sottolineato l'esigenza che il sistema di valutazione sia rispettato nella tempistica e in tutti gli adempimenti prescritti. La valutazione non deve essere uno strumento di punizione nelle mani del responsabile di turno, ma un'occasione di miglioramento per l'ateneo; con questo spirito deve essere applicato rigorosamente, a tutela dei lavoratori e a beneficio dell'amministrazione.

Abbiamo ribadito la necessità di un'adeguata organizzazione, a monte di qualsiasi valutazione. Si pensi a quante strutture disertano annualmente la riunione di programmazione, sia nella forma che, molto spesso, nella sostanza.

I tempi richiesti per elaborare il nuovo sistema di valutazione hanno reso necessarie delle forzature evidenti al cronoprogramma 2010. Ad aprile si assegneranno gli obiettivi e già a maggio si effettuerà il colloquio intermedio (con possibilità di revisione degli obiettivi). A detta dello stesso manuale di valutazione, il colloquio intermedio è una fase molto importante "perché, se ben gestita, può migliorare la performance dei collaboratori e favorirne lo sviluppo professionale". Proprio la fase più delicata della valutazione (il "cuore" del sistema), nel 2010 si ridurrà quasi certamente ad un puro adempimento formale.

Quindi, quando nel D.D.A. 77/2010 si legge "visto l'incontro con le OO.SS. del 15.3.10 durante il quale le OO.SS. hanno condiviso il sistema di valutazione 2010...", si aggiunga "con ampie riserve espresse dalla UIL"

La UIL criticherà e denuncerà con tutti i mezzi (stampa compresa, ovviamente!) qualsiasi tentativo dell'amministrazione di andare oltre la riforma Brunetta, anticipandone l'applicazione o discostandosi dalle indicazioni della Commissione Nazionale. In futuro ci sarà, purtroppo, meno contrattazione, ma avremo più tempo libero per vigilare e denunciare qualsiasi abuso.

Il Segretario UIL di Ateneo
Giorgio Mancosu

