

## **E li chiamano premi ...**

L'incontro sindacale di ieri avente per tema l'utilizzo dei fondi per le politiche di sviluppo del personale, della produttività e per il trattamento accessorio relativamente agli anni 2012, 2013 e 2014 ha registrato un chiaro stop alle intenzioni dell'Amministrazione di assegnare le risorse in questione attraverso meccanismi discriminatori del personale.

Già nei due incontri precedenti la stessa Amministrazione aveva proposto di concentrare tutte le risorse al 2014 per poi distribuirle in un'unica operazione cosiddetta meritocratica ad un massimo del 20% dei potenziali aventi diritto, in ossequio alle stringenti indicazioni ministeriali, ipotesi decisamente respinta da USB.

Stavolta l'ENEA, ricordando che l'OIV (l'organismo interno di valutazione strettamente collegato all'ANAC, ossia l'ex CIVIT, per la valutazione e trasparenza delle amministrazioni pubbliche) ha "un posto in prima fila" riguardo alle questioni della produttività e collocandolo di fatto al tavolo di trattativa come invitato di pietra, ha prefigurato un meccanismo di assegnazione basato su 3 gradoni considerati in 3 anni per un totale di 9 figure distinte, rieditando la mai defunta logica brunettiana con l'aggiunta di coloro che "fanno solo il loro dovere ma nulla di più e quindi vanno esclusi anch'essi".

USB boccia totalmente qualsiasi tentativo di dividere i lavoratori in "buoni e cattivi" attraverso meccanismi fintamente meritocratici, essendo tra l'altro le risorse in gioco abbastanza cospicue (complessivamente 2.5 mln € per i R&T e 1.2 mln € per i livelli IV-VIII), ribadendo l'applicazione di criteri di assoluta omogeneità che consentano a tutto il personale un minimo di recupero salariale perdurando il blocco contrattuale da ormai 5 anni.

L'Amministrazione ha preso atto dell'impossibilità di trovare un accordo di fronte al rifiuto compatto del tavolo, procrastinando al prossimo 24 giugno un nuovo confronto.

Facendo riferimento all'accordo siglato lo scorso gennaio 2013 riguardante il prolungamento dei TD a 5 anni, come previsto peraltro dal CCNL EPR, UCP ha infine dato conto della prossima attivazione di un "Fondo per il lavoro flessibile" (denominato "Sviluppo competenze, marketing e sviluppo conoscenze") nel quale confluiranno sia le risorse ordinarie che dei progetti indirizzate al pagamento dei TD e degli assegni di ricerca, per cui, allo scadere del progetto specifico, il TD ad esempio può completare i 5 anni di contratto spostandosi su un altro progetto con la copertura economica del suddetto fondo. Analoga copertura riguarderà gli assegni di ricerca in scadenza che necessitano di rinnovo su un determinato progetto.

11 giugno 2014