

TRATTARE O MALTRATTARE



La discussione riguardante l'Ipotesi di accordo integrativo, oggetto della riunione sindacale di martedì 28, non può essere ridotta semplicemente ad una analisi degli articoli così come sono stati ridefiniti dopo i diversi incontri di trattativa, ma va inquadrata complessivamente nell'arco di un anno di gestione commissariale del Prof. Testa.

Va da sé che se considerassimo i diversi passaggi normativi dell'attuale gestione come atti singoli non potremmo non esprimere un giudizio positivo per gli sforzi fatti di recepire in questo accordo alcune delle posizioni espresse dai sindacati al tavolo.

In particolare per i R&T, registriamo positivamente: l'immissione di nuove risorse come previsto dal contratto EPR nel caso di ristrutturazione dell'Ente; lo IOS mensile più che raddoppiato (pur rimanendo tra i valori più bassi del Comparto) con l'importo maggiore al III livello; l'erogazione dei "premi di produttività" - riguardanti i residui dei 4 anni precedenti - come IOS "una tantum" con una differenziazione tra "bravi" e "meno bravi" ridotta ad un rapporto 10% e 90% rispetto al precedente 30/70. Mentre, a compensazione, si conferma una pletora di incarichi di responsabilità (e relative indennità) quasi sempre assegnati per nomina e il mantenimento di una struttura amministrativa ridondante.

Per i livelli IV-VIII viene incrementata, di una quota ridicola, l'indennità di ente mensile (IEM) stavolta proporzionalmente ai livelli mentre, come per i R&T, l'erogazione dei "premi" viene proposta con una differenziazione nel rapporto 10/90; le progressioni economiche ex art. 53 per i livellati (super 1, 2 e 3) vengono attivate per l'anno in corso con lo stanziamento di una quota, 50.000 €, che non solo USB giudica del tutto insufficiente.

Ma, al di là dei singoli articoli, è tutta l'impostazione pseudo-meritocratica che si vuole dare al "nuovo" corso, rivendicata a ogni pie' sospinto dai vertici dell'Ente, ad essere una costruzione traballante e poco convincente. Un'impostazione di carattere aziendalista basata sul concetto di margine "operativo" (differenza tra entrate e uscite) che tende a mettere sempre più in competizione tra loro i ricercatori, sia singolarmente che come gruppi di lavoro, in una corsa all'approvvigionamento di progetti ricchi il più possibile quale metro di giudizio circa la bontà della ricerca stessa e conseguentemente della remunerazione individuale.

Il meccanismo proposto è una fase evidente del passaggio verso lo smantellamento della ricerca pubblica gettandola nella competizione con il mercato privato.

Al contrario la Ricerca è frutto della collaborazione delle varie figure professionali che necessitano per portare avanti un progetto e spesso nozioni e capacità diverse si intrecciano in una realtà sempre più multidisciplinare.

Collaborare è l'opposto di competere, la Ricerca non è una gara sportiva mossa dallo spirito agonistico.

In ogni caso, al di là di importanti positività, vanno dette con chiarezza le cose che non ci convincono: 1. La proiezione dell'accordo sul 2016 e seguenti prefigura di fatto un'impostazione prossima futura tutta meritocratica o pseudo tale; 2. L'utilizzo in diversi passaggi (es nell'erogazione "una tantum" dell'indennità di oneri specifici) del riferimento a "criteri di merito che tengano conto della quantità/qualità della prestazione"; 3. Correlazione stretta con la filosofia che ha prodotto la struttura; 4. Mantenimento di una logica distributiva già vista nella precedente gestione.

Per essere ancor più chiari e netti: questa distribuzione di indennità serve in gran parte a legittimare la struttura delineata nella riorganizzazione e soprattutto serve a sostenere l'insediamento dei "nominati". Indennità e nomine sono infatti due assi dello stesso sistema

cartesiano e si completano reciprocamente. Se il cosiddetto "efficientamento organizzativo" è servito a definire il numero di responsabili per nomina o per rinomina, ecco ora scendere in campo i nominati, in alcuni casi riconfermati non si sa in virtù di quali benemerienze, chiamati a loro volta a valutare, cioè a nominare, "i meritevoli".

Viene fuori un doppio o triplo sistema di "meritevoli": quelli per ruolo, quelli per funzione, quelli per segnalazione.

Il "chi valuta chi" in questo quadro, nel giudizio che per noi vede connessi la nuova struttura al sistema di elargizione di indennità e di quote di stipendio accessorio, non è questione secondaria. Ed è dunque rilevante, almeno per noi, evidenziare come spesso ci siamo trovati davanti all'utilizzo della logica dei "due pesi e due misure" nel corso di questo anno: massima accortezza nei confronti dei dipendenti "normali" e non altrettanta nei confronti di responsabili. Il sistema di valutazione, per noi -in sé- discutibile, messo alla prova dei fatti è infatti apparso spesso fortemente condizionato da una gestione dall'alto su cui l'intervento "democratico", diciamo di controllo e di discussione, è nullo o molto limitato.

Per chiarezza potremmo prendere alcune decisioni commissariali seminate nel corso dell'anno e trattarle come esemplari *case history*. La questione delle missioni, quella del personale in aspettativa, quella dei distacchi ministeriali. Il Commissario dalla scoperta di singoli casi ha derivato una serie di considerazioni, di preoccupazioni per il "buon nome" dell'ENEA. Di conseguenza in un ragionamento per sineddoche (la parte per il tutto) l'intervento su alcuni singoli casi invece di riguardare appunto i singoli -o tutt'al più i responsabili diretti- ha finito per riversarsi su tutto il personale. Ricordiamo qui come in un eccesso di moralizzazione del tutto fuori luogo si arrivò a bollare -nel corso d'una pubblica intervista- i ricercatori in missione come impiegati in vacanza e, allora, il "vacanzificio ENEA" finì in pasto ai media.

All'opposto la stessa preoccupazione per "l'immagine ENEA" o la stessa tensione all'approfondimento non è stata rilevata quando sono successi eventi di ben altra rilevanza. Esempio il *blackout* in Casaccia dell'8 giugno dove grossi buchi di gestione -soprattutto per quel che riguarda la comunicazione e quindi la sicurezza del personale- messi a fuoco dall'evento imprevisto sono passati come trascurabili.

La differente sensibilità è funzionale ad un sistema piramidale, legittimato gerarchicamente, preoccupato di evitare "la cattiva pubblicità" e in grado di sostenersi solo con un intreccio di nomine e di riconoscimenti calati dall'alto. Come abbiamo già detto la filosofia meritocratica è in realtà funzionale a questa impostazione ma serve soprattutto a misurare il grado di affidabilità di un dipendente rispetto ad un altro. Per questo -pur apprezzando gli sforzi della controparte per arrivare ad una firma senz'altro meno disinteressata di quanto traspare dai comunicati commissariali- i motivi "di merito" per non accettare la firma dell'accordo sono per noi elevati a potenza dai motivi "strutturali" che rappresentano la vera sostanza di questo accordo.

Per chiudere, infine, una nota da *post scriptum* che per noi vale come premessa per ogni futura relazione con la controparte. Come è noto USB ha lasciato il tavolo solidarizzando -"a sorpresa"- con la delegazione UIL ritiratasi dopo uno scontro verbale con il Commissario. Lo abbiamo fatto rispondendo certo ad un principio "voltairiano" ma soprattutto lo abbiamo fatto ritenendo per lo meno singolare e asimmetrico l'atteggiamento del Prof. Testa lanciatisi in un'appassionata difesa d'ufficio dell'operato di un suo "generale". Una tutela così forte spesa a soccorso di un dirigente, in forma di *aut aut* perentorio, è segnale infatti che delegittima la critica e avalla a priori qualsiasi decisione presa da elementi di struttura. Una cosa del genere allude ad una visione delle relazioni sindacali a "sovranità limitata". Il contraddittorio, con tutte le asprezze che la dialettica tra le parti comporta, è invece parte viva dei rapporti sindacali e ognuno, soprattutto se dirigente, ha peraltro modo -se offeso e ingiuriato- per rispondere come meglio crede. In proprio.

30 luglio 2015