



La prepotenza di Ispra e delle sue performance: in arrivo il taglio dello stipendio



Nazionale, 13/10/2021

Ci siamo, i nodi stanno venendo al pettine e pur registrando la generale critica al sistema di *performance*, i fatti ci dimostrano che la passività e la tendenza di affidarsi a strategie individuali e non organizzate o - peggio - il sostegno ai sindacati concertativi che di fatto hanno avallato questo scempio, ci sta facendo arretrare tutti.

Le lacrime di cocodrillo della Cgil non servono: ha firmato, con tutte le altre organizzazioni sindacali concertative, il CCNI Ispra 2018 che sancisce come la produttività individuale debba essere liquidata in base alle valutazioni farlocche del Sistema di Misurazione e Valutazione delle *Performance* (SMVP). Sistema che, come ricorderete, comprende anche i famigerati "comportamenti agiti" valutati dal dirigente responsabile sentita la filiera di comando: in sintesi dal tuo capo sezione, ufficio, area e così via.

Il CCNI Ispra 2018, a sua volta, discende dal contratto nazionale del "comparto scuola", voluto fortemente dalla Flc Cgil, nel quale la sezione ricerca è numericamente residuale e pertanto schiacciata da ben altri interessi. Poco cambia se in questa fase nessuno firmerà l'accordo che l'Ispra ha adattato ai rilievi ricevuti dal Dip. Funzione Pubblica. Senza entrare in tecnicismi, l'amministrazione potrebbe anche procedere all'applicazione oppure riprendere le trattative, ritardando l'inizio di quelle per il 2019. In ogni caso, "grazie" alle firme di cui sopra, la strada è spianata per le decurtazioni del salario accessorio di molti, a vantaggio di pochi, tutti identificati con metodi che nulla hanno di obiettivo e misurabile.

Il 30% di lavoratori “bravi” previsto nel caso della produttività individuale 2018 per i livelli IV-VIII sarà scelto con le regole truccate permesse da chi ha partorito il nostro Piano delle *Performance*, un crogiolo di algoritmi che si fonda su strategie che nulla sanno raccontare su chi lavora e su chi non lavora. Algoritmi pensati a protezione dello stipendio del dirigente e per perseguire gli inconsapevoli lavoratori. Inconsapevoli perché? questo sistema di valutazioni retroattive è intrinsecamente fallace: sfidiamo a trovare un solo collega che sia a conoscenza delle aspettative del dirigente sul suo comportamento e sul suo carattere. Possiamo scommettere che la maggior parte dei penalizzati saranno tra coloro che denunciano errori e omissioni commessi da gran parte della classe dirigente con l'aiuto della catena di comando. Al riguardo giova ricordare che nell'ISPRA esistono circa 200 posizioni di responsabilità di struttura.

Allora, gridare oggi che i criteri con cui assegnare la produttività individuale siano stati disattesi serve solo per una specie di “*red washing*” necessario a crearsi alibi e coprire le proprie responsabilità?.

Riguardo alla valutazione delle *performance*, è bene che sappiate che molti dei nostri obiettivi sono stati concordati con le competenti direzioni generali del MiTE, con la piena accondiscendenza - salvo rare, apprezzate eccezioni - dei nostri “capi e capetti”, a cominciare dal DG e dal responsabile del piano delle *performance*, fino al responsabile di unità di turno. Alla faccia dell'Istituto “terzo e autonomo”. In molti casi di cui abbiamo contezza, il MiTE ha proposto (e Ispra accettato) di inserire parametri e obiettivi IRRAGGIUNGIBILI. Ad esempio, il ministero attribuisce e fissa per Ispra tempi di risposta alle proprie richieste che non dipendono da noi, ma da terzi come possono essere le agenzie del SNPA. E ancora, il ministero può avanzare richieste di pareri senza fissare un tetto in termini di numerosità e frequenza, mentre a rispondere spesso sono poche unità di personale. E vogliamo parlare di chi, in totale buona fede, ha inserito nei “*key performance indicators*” dei risultati di attività di ricerca che - per definizione stessa di ricerca - possono anche non essere raggiunti, senza per questo inficiare il lavoro svolto? Il SMVP e i suoi ineffabili paladini li boccia senza appello e senza giustificazioni (neanche per pandemie, o incendi).

Di fronte all'evidenza dei fatti abbiamo da più parti raccolto il medesimo commento dei vari responsabili: “...dai, il prossimo anno le cambiamo...”. Inutile dire che reputiamo IMMORALE lo scarico di responsabilità e la leggerezza di tali atteggiamenti.

Le performance per gli enti di ricerca, discrezionali e ben lontane dall'individuare il merito, sono in contrasto con le raccomandazioni europee. Siamo orgogliosamente i soli a scendere in piazza, anche con il riuscitissimo sciopero dell'11 ottobre, e a chiederne l'abolizione (art. 74 comma 4 del dlgs 150/2009) in Europa e in Parlamento.

PASSA DALLA TUA PARTE PASSA A USB.

USB Ricerca

12 ottobre 2021