

CONTRATTO INTEGRATIVO DI ATENEO: UN CONFRONTO POSITIVO

Oggi 28 novembre si è svolta una riunione di contrattazione integrativa con il seguente all'Odg:

- informativa sui criteri generali del sistema di valutazione della performance (documento in allegato);
- criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; individuazione della quota aggiuntiva di premio individuale e della quota massima di personale cui attribuirlo (art. 20 CCNL);
- varie.

Nel suo intervento di apertura il Direttore Generale ha illustrato il sistema di valutazione che l'Amministrazione intende adottare a partire dal 2019.

Nel nostro primo intervento, in merito al sistema di valutazione, che ricordiamo essere un regolamento interno dell'Amministrazione, non oggetto di contrattazione sindacale, abbiamo evidenziato la necessità di prevedere le maggiori tutele possibili verso i dipendenti nel caso di valutazioni contestate, soprattutto in considerazione del fatto che purtroppo non di rado si riscontrano situazioni dove si verifica un utilizzo distorto delle prerogative dirigenziali. Inoltre abbiamo chiesto, dopo la prima fase di applicazione, una verifica per valutare e correggere eventuali criticità.

Detto ciò abbiamo espresso le nostre opinioni rispetto alla differenziazione tra valutazione individuale e collettiva, proponendo che quest'ultima corrisponda all'80% della valutazione complessiva (legata alla struttura) riconoscendo il valore del lavoro di squadra piuttosto che la competizione tra i lavoratori.

Rispetto all'utilizzo del salario accessorio, abbiamo inoltre premesso quanto segue:

- 1) va garantito e sganciato da qualsiasi aspetto di valutazione l'importo erogato mensilmente di 238€ a titolo di IMA;
- 2) va rivisto il sistema delle indennità legate all'attività svolta dal personale (ad es. indennità sportello, turnazioni ecc), aumentandone l'importo e il numero complessivo dei lavoratori destinatari;
- 3) va data attuazione a quanto previsto circa le 80 nuove posizioni organizzative che riguardano i Dipartimenti (a cui spetta l'indennità di responsabilità);

- 4) l'obiettivo di una progressione economica orizzontale per il Personale va perseguito riservando a ciò tutte le risorse stabili del fondo del salario accessorio che si rendono disponibili;
- 5) va regolamentata la possibilità di procedure riservate al Personale interno per le progressioni di categoria (20% della programmazione triennale).

Rispetto alle nostre proposte e al dibattito che ne è scaturito il Direttore Generale ha espresso valutazioni concordanti con le nostre posizioni e si è reso disponibile, a breve, a verificarne la fattibilità dopo essersi confrontato con il collegio dei revisori dei conti.

In questa riunione abbiamo iniziato a costruire le basi per definire il nuovo contratto integrativo di Ateneo con l'auspicio di poterlo sottoscrivere, in continuità con quanto avvenuto negli ultimi anni, dove si sono determinate concretamente condizioni di miglior favore per la generalità dei lavoratori, nonostante lo sfavorevole contesto normativo ed economico a livello nazionale.

Il prossimo incontro di contrattazione è programmato il giorno 12 dicembre p.v.

Roma, 28/11/2018

FLC CGIL TOR VERGATA

Aldo Perri

FLC CGIL NAZIONALE

Pino Di Lullo