

USB – Unione Sindacale di Base Pubblico Impiego



**USB – Unione Sindacale di Base**  
Università degli studi di Trieste

Trieste, 06 febbraio 2024

All'università degli studi di Trieste  
p.le Europa, 1  
34127 – TRIESTE

**RSU - Rappresentanza Sindacale Unitaria eletta nella lista <USB Pubblico Impiego>**

Oggetto: osservazioni in merito al nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance di ateneo (nota direttrice generale del 30/01/2024, prot. 15156 e bozza allegata inviate in allegato ad E-Mail dell'ufficio relazioni sindacali di martedì 30/01/24).-

La scrivente componente sindacale non crede alla narrazione dominante secondo la quale la “meritocrazia” - con il suo corollario di indicatori, obiettivi, target - consentirà di premiare i meritevoli.

USB è dell'avviso che, prioritariamente, vada garantito a tutte e tutti un salario adeguato al costo della vita. I rapporti dell'OSCE e di altri enti internazionali hanno certificato quello che già era evidente per lavoratori e famiglie: i salari in Italia sono sostanzialmente fermi da decenni e sono fra i più bassi d'Europa. Siamo l'unico paese in Europa in cui, negli ultimi trenta anni, i salari sono diminuiti.

Al riguardo è opportuno ricordare che la valutazione non impatta esclusivamente sul trattamento accessorio ma si riverbera anche sulla progressione economica orizzontale, istituto che determina l'aumento della componente salariale fissa e fondamentale.

D'altra parte, sovente l'importo del trattamento accessorio distribuibile ai lavoratori è modesto: nel caso dell'indennità di sportello 250,00 – 400,00 euro lordi circa a fronte di un anno di lavoro.

Per alcuni, le cose vanno diversamente.

In uno studio – datato ma ancora oggi di estrema attualità - rivolto ai dirigenti ministeriali e regionali, si scopre che “L'analisi delle retribuzioni erogate ai dirigenti ministeriali e regionali nel 2012, ha mostrato infatti un sostanziale appiattimento delle componenti di risultato a fronte di una forte variabilità tra enti. Nessuna caratteristica individuale, all'infuori dell'età, risulta influenzare in maniera significativa il livello di retribuzione di risultato percepita dal dirigente”<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Fonte: “Incentivi e valutazione dei dirigenti pubblici in Italia” di di Roberta Occhilupo e Lucia Rizzica – Banca d'Italia (Febbraio 2016, Questioni di Economia e Finanza, Occasional Papers, num. 310, pagina 29).

In una parola: proprio quanti affermano l'estrema utilità della meritocrazia nelle pubbliche amministrazioni, sono i primi a liberarsene quando si tratta di distribuire a sé stessi i premi di risultato.

D'altra parte: qualcuno ricorda un dirigente al quale non sia stato dato il premio di risultato? Essi sono meritevoli per definizione: tutti gli indici, i grafici, i target, gli obiettivi, gli algoritmi, le formule lo confermano scientificamente.

In buona sostanza, anziché produrre un sistema democratico pienamente realizzato, lo scopo della meritocrazia – unita alla cronica scarsità di risorse e ai salari inadeguati - è un déjà-vu, un modello di società in cui una parte del mondo del lavoro è umiliata ancor più sottilmente perché se ne cerca la condivisione.

Un tanto premesso, scopo di questa componente sindacale deve essere quello di ridurre i danni.

In tal senso è possibile osservare quanto segue:

- a) a pagina 17 del documento ricordato in epigrafe (“Il personale di categoria EP, D, C e B”), quarto periodo, si legge che “... L'attribuzione del punteggio minimo e massimo (cioè 1 e 7) va **adeguatamente motivata**”.

Nella successiva pagina 18, quarto periodo, si legge che “Prima della definitiva formalizzazione delle valutazioni il responsabile, con apposito colloquio, **comunica** al dipendente interessato il punteggio raggiunto e **le motivazioni** alla base della sua valutazione considerando sia i punti di forza che le aree di miglioramento”.

Le due citate formulazioni non chiariscono in modo univoco se le motivazioni devono essere formalizzate per iscritto oppure, come l'uso del verbo “comunicare” sembrerebbe consentire, semplicemente riportate verbalmente al dipendente valutato.

Al riguardo, USB è dell'opinione che la motivazione è uno strumento di trasparenza e correttezza. Per questo, quale che sia il punteggio nei singoli aspetti oggetto di valutazione, essa deve sempre accompagnare qualsiasi procedimento di valutazione, va resa sempre per iscritto ed essere componente integrante e necessaria della valutazione, a pena di nullità.

- b) Ancora a pagina 18, primo periodo, si legge che “È auspicabile che il valutatore possa divider con il valutato a inizio anno le sue specifiche aspettative”.

Sul punto, USB è dell'opinione che definizione preventiva di obiettivi ed incarichi sulla cui base la valutazione dovrebbe essere calibrata non può essere semplicemente auspicata ma dovrebbe diventare prassi normale in una pubblica amministrazione che asserisce seguire criteri meritocratici. Anche in questo caso, l'affievolirsi della trasparenza potrebbe rendere possibile comportamenti scorretti da parte di alcuni responsabili di struttura che non formalizzano prima gli obiettivi della struttura e del personale, rendendo difficoltoso poi conoscere le basi sulle quali è effettuata la valutazione. Un tanto è ancor più significativo per il personale di categoria EP e D.

- c) Per quanto riguarda la valutazione del proprio superiore gerarchico, a pagina 20, punto 11.6 della bozza in oggetto è affermato, anche per quest'anno, che essa “è in fase di analisi...”.

Al riguardo lo scrivente USB deve ribadire quanto già affermato nel corso degli anni:

è necessario che l'amministrazione preveda uno strumento organico e permanente di valutazione dell'operato dei responsabili di struttura allo scopo di individuare, isolare e sanzionare i singoli responsabili che – ragionevolmente sofferenti di forme varie e diverse di “disagio” – mettono in atto azioni, comportamenti, espressioni, relazioni non adeguate, non consone, contrarie a minime regole di correttezza e benessere organizzativo nei confronti del personale soggetto al loro potere gerarchico ovvero nei riguardi di singoli lavoratori\lavoratrici.

Sulla questione è doveroso il richiamo al codice etico di ateneo<sup>2</sup> il cui articolo 9, primo comma prevede quanto segue:

“L’Università contrasta ogni forma di prevaricazione e vessazione e, a tal fine, si adopera per garantire un ambiente di lavoro, di ricerca e di studio adeguato dal punto di vista della sicurezza ed idoneo a salvaguardare la salute delle persone e la promozione di rapporti interpersonali improntati alla correttezza e al rispetto della libertà, dignità e salute della persona”.

- d) Per quanto riguarda le procedure di conciliazione (punto 12., pagine 20 e 21 della bozza in oggetto) è previsto che lo specifico comitato potrà entrare nel merito esclusivamente dei seguenti ambiti: “Mancato rispetto delle procedure... sia in termini formali... sia in termini sostanziali”. Altresì, in esito dell’istruttoria, il comitato medesimo può “invitare il valutatore a proporre una valutazione differente...”.

Al riguardo USB ricorda che, fino ad oggi, l’esame condotto dalla commissione – di regola – ha confermato l’operato dell’ateneo e solo in casi veramente rarissimi si è discostata dalle risultanze del valutatore.

Da anni USB si chiede il senso di una siffatta commissione, di un organo collegiale che approva quasi sistematicamente l’operato dell’ateneo.

In questo caso, nelle intenzioni espresse verbalmente dall’ateneo nell’incontro dedicato alla semplice consegna della bozza le modifiche proposte rispetto al testo vigente<sup>3</sup> dovrebbe consentire di superare le criticità succitate.

Sulla questione considerato che le modifiche rilevano esclusivamente sul fronte del “mancato rispetto delle procedure”, USB conserva una ragionevole perplessità che esse siano incisive e ne verificheremo i risultati nel tempo.

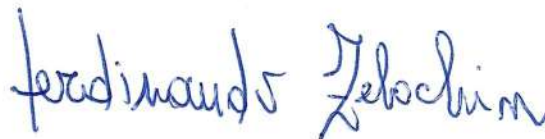
In conclusione, considerato che la commissione può semplicemente “invitare” il valutatore a proporre una valutazione differente, nè è previsto un soggetto alternativo che avochi a sé la decisione finale (astrattamente, neppure in caso di gravi scorrettezze accertate), rimane da chiedersi quale sia il significato sostanziale di detta conciliazione.

e) Grave inimicizia

USB è dell’avviso che in caso di grave inimicizia del valutatore nei riguardi del valutato, la valutazione è da assegnare a terza persona ex art. 22, comma 2 del codice etico di ateneo.

Molti saluti,

Ferdinando ZEBOCHIN  
coordinatore USB PI di ateneo  
RSU eletta nella lista USB PI



<sup>2</sup> Il testo vigente è reperibile sul sito di ateneo all’indirizzo: <https://web.units.it/normativa/regolamenti/regolamento-41991>

<sup>3</sup> Il testo vigente prevede: “Nell’eventualità che sorgano divergenze o conflitti a seguito della valutazione della performance individuale, per ragioni che derivino da mancata valutazione di elementi con evidenza fattuale, da errori procedurali o formali e quindi non nel merito della valutazione stessa, l’eventuale contestazione da parte del soggetto interessato deve essere comunicata con nota scritta motivata e circostanziata al Direttore generale entro 20 giorni dalla comunicazione ufficiale dei risultati della valutazione...” (testo reperito sul sito di ateneo, amministrazione trasparente, all’indirizzo: <https://www.units.it/operazionetrasparenza/?cod=persistema>).