



Federazione Regionale USB Basilicata

## CRITERI DI SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

**La solita gestione del potere con la complicità dei sindacati amici**



Potenza, 17/03/2018

La sottoscrizione formale del CCDI 2017 e dei Criteri di Selezione per la Progressione Economica Orizzontale, inerenti il Pubblico Impiego della Regione Basilicata, è avvenuta il 19 febbraio 2018, da parte dei Sindacati Confederati (CGIL, CISL E UIL), con l'assoluta contrarietà del nostro sindacato a sottoscrivere un contratto già confezionato, mediante una procedura chiusa che, come quella utilizzata negli anni precedenti, consentiva alcuna verifica delle fonti e dei capitoli di bilancio, riducendosi, in tal modo, ad una mera ratifica di quanto già deciso e/o concertato in stanze chiuse. Un'ulteriore conferma della subalternità, di ampia parte della componente sindacale, alle politiche governative e della rinuncia a svolgere quella funzione di lotta e di conflitto, che dovrebbero costituire, in particolare in questa fase, uno dei fondamenti del ruolo e dell'attività sindacale.

Altrettanto inaccettabile è l'approvazione e la sottoscrizione di Criteri per la Progressione Economica Orizzontale, ampiamente contestati da USB sia all'interno del gruppo di lavoro costituitosi, composto dall'Ufficio Risorse Umane e dalle RSU di tutte le

sigle sindacali, sia all'interno delle sedute della delegazione trattante, rispetto ai differenti pesi da attribuire ai tre criteri fondamentali individuati (Qualità della prestazione individuale, Arricchimento professionale, Esperienza professionale). Teniamo a sottolineare, che i criteri approvati, su proposta di qualche rappresentante sindacale, sono addirittura peggiori rispetto a quelli proposti in una prima fase dall'Ufficio Risorse Umane, quale schema di lavoro.

USB, nella sua proposta, bocciata dagli altri sindacati, sosteneva che - soprattutto in assenza di adeguati e oggettivi criteri di valutazione della performance, che è del tutto disuniforme tra i vari dipartimenti regionali e tra i diversi uffici, concedendo eccessiva discrezionalità ai dirigenti – vada concesso un peso rilevante all'anzianità di servizio e, all'interno del criterio “ arricchimento professionale”, ai titoli acquisiti, piuttosto che ai corsi di formazione, in quanto non esiste un piano di formazione e non viene assicurata a tutti una formazione obbligatoria. Altresì solo alcuni privilegiati hanno la possibilità di accedere alle giornate formative programmate: ciò penalizza numerosi dipendenti, e spesso quelli con maggiori carichi di lavoro.

La nostra proposta è stata ritenuta dall'Ufficio Risorse Umane e dai sindacati confederati, rispetto al maggior peso attribuito all'anzianità di servizio, perché, a loro dire, non conforme a quanto esplicitato nel D. Lgs. 150/2009 (Brunetta), che, all'art. 3, cita “Ogni incentivo economico connesso al merito può essere concesso al pubblico dipendente solo sulla base dei nuovi criteri di valutazione della performance”.

Tale concetto viene però esplicitato all'art. 9, dove si precisa innanzitutto che “**I dirigenti** debbono essere valutati sulla base degli **indicatori della performance della propria unità organizzativa** e con riferimento al **contributo dato alla performance della struttura** di riferimento. Costituiscono ulteriori parametri di valutazione, il **raggiungimento degli obiettivi individuali e le competenze manageriali** e professionali dimostrate”. Quindi “i restanti dipendenti pubblici debbono essere valutati sulla base del **raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali** considerando, in particolare, la qualità del **contributo** assicurato alla **performance dell'unità organizzativa** di appartenenza”. Pertanto, non solo non viene precisato il peso da attribuire alla “Qualità delle prestazioni individuali”, ma si evidenzia la necessità di una “valutazione dell'unità organizzativa” e non del singolo dipendente e, quindi, del “**contributo** assicurato alla **performance dell'unità organizzativa** di appartenenza”.

USB, nonostante tutto, continua a difendere gli interessi dei lavoratori e considerare la loro volontà, dando pari opportunità a tutti, rispettando l'esperienza professionale ed evitando di mettere gli uni contro gli altri, in una competizione che ha il sapore di una crescente aziendalizzazione e subordinazione del pubblico a criteri propri della competitività del mercato. INVITEREMO TUTTI I DIPENDENTI AD ESPRIMERSI SUL CONTRATTO E SUI CRITERI DELLE PROGRESSIONI APPROVATI, MEDIANTE UNA CONSULTAZIONE REFERENDARIA ANONIMA.

Si porta a conoscenza dei dipendenti il comportamento poco trasparente di qualche dirigente che non risponde alle pec circa la mancata erogazione e contrattazione della produttività delle ex Comunità Montane.