

Dichiarazione a verbale

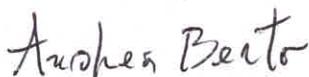
Confronto sui criteri per l'effettuazione delle procedure transitorie di cui all'art. 92 del CCNL 2019-2021 (art. 81, comma 6, lett. I, CCNL 2019-2021)

LE OO.SS. FGU Gilda, Cisl e Anief dell'Università di Padova dichiarano di non sottoscrivere il documento di sintesi dei lavori del confronto a riguardo delle future Progressione Verticali sui criteri per l'effettuazione delle procedure transitorie di cui all'art. 92 del CCNL 2019-2021 (art. 81, comma 6, lett. I, CCNL 2019-2021), per i seguenti motivi:

- 1) La totale mancanza della considerazione delle "Competenze Professionali" acquisite e concretamente applicate dal personale soprattutto nelle strutture decentrate, dando così luogo ad un evidente sbilanciamento a favore di coloro che godono di incarichi di posizione organizzativa o di funzione specialistica conferiti dal Direttore Generale. Il totale disconoscimento dunque del "principio della competenza comunque acquisita", che dovrebbe veder valorizzata la professionalità delle persone, indipendentemente dall'appartenenza a un settore professionale, anche dalle attività e dagli incarichi conferiti e certificati dai vari responsabili delle strutture: Direttori d'Ufficio, di dipartimento e Segretari di Dipartimento, e non soltanto dalla Direzione Generale. Tali responsabili, i quali da una parte sono in grado di gestire la "catena delle responsabilità", di conferire e valutare il raggiungimento degli obiettivi e i comportamenti dei propri collaboratori, dall'altra, a dire della Parte Pubblica, non sono in grado di certificarne le competenze professionali.
- 2) La sottostima del criterio dell'anzianità di servizio, che a nostro avviso è inadeguata visto che per acquisire il massimo del punteggio nell'ambito dell'esperienza maturata è necessario essere in servizio da 25 anni.
- 3) L'utilizzo del criterio associato alla valutazione è gravemente lesivo del principio delle pari opportunità visto che premia maggiormente, a parità di punteggio, chi ha ricevuto una valutazione elevata in strutture dove sono presenti forti differenziazioni nei valori delle valutazioni individuali, implicitamente valorizzando la dispersione di valori della valutazione della struttura più che il risultato del singolo.
- 4) In conseguenza rimane anche del tutto poco chiaro per il personale in convenzione con il SSR, la gestione della valutazione del singolo ai fini dell'avanzamento di carriera, poiché permangono due diversi binari di valutazione, completamente disgiunti e spesso incongruenti le cui diverse modalità di "estrapolazione" e di utilizzo degli indicatori, vengono utilizzati per finalità diverse e non collegate tra loro in considerazione della diversa specifica implementazione fra Azienda Ospedale-Università Padova e Ateneo, ancora disattesa.

Padova 4 luglio 2024

Il segretario FGU Gilda



Il reggente regionale Cisl Università



Resp. Veneto Anief
Università e Azienda
Ospedaliera Padova

