

## **NOTA FGU GILDA UNAMS DIPARTIMENTO UNIVERSITÀ**

### **Osservazioni critiche sulla cosiddetta “Riforma Zangrillo”**

Dietro il paravento del “merito” si nasconde ancora una volta l’ennesimo attacco al lavoro pubblico.

Ancora una volta, sotto una parola apparentemente condivisibile, si tenta di far passare una riforma che nulla ha a che vedere con la reale valorizzazione del personale e molto invece con la volontà di dividere i lavoratori e gestire politicamente la scarsità di risorse.

La cosiddetta “Riforma Zangrillo” non rappresenta affatto un progresso, non possiamo infatti non rilevare come questo impianto richiami direttamente la riforma Brunetta, in particolare il D.Lgs. 150/2009, art. 19, che introdusse sistemi di premialità rigidamente fondati su percentuali obbligatorie e su una classificazione permanente del personale.

Un modello che tutti i sindacati hanno contrastato e che la successiva riforma Madia aveva superato, eliminando l’obbligo di quote fisse e orientando la differenziazione verso criteri più flessibili e coerenti con la complessità del lavoro pubblico.

Oggi, riproporre gli stessi argomenti e gli stessi strumenti appare come un ritorno indietro, motivato non da un reale investimento sul lavoro pubblico, ma da una gestione politica della scarsità.

Non si tratta di riconoscere il valore del lavoro pubblico, ma di trasformare la valutazione in uno strumento selettivo e punitivo, utile soltanto a distribuire poche risorse a pochi, lasciando inevitabilmente indietro la maggioranza del personale.

Al contrario, essa appare come una scelta politica precisa, che ripropone – in modo persino peggiorativo – logiche già sperimentate e ampiamente bocciate dal movimento sindacale.

L’introduzione di sistemi valutativi fondati su percentuali rigide trasforma la valutazione in una graduatoria permanente, nella quale è previsto per definizione che vi siano “vincitori” e “perdenti”.

Non si tratta quindi di riconoscere il valore del lavoro, ma di istituzionalizzare un meccanismo selettivo ed escludente, che divide artificialmente lavoratori che operano quotidianamente in un contesto fondato sulla cooperazione e sul lavoro collettivo.

Non si può parlare di meritocrazia quando il merito viene utilizzato unicamente per distribuire risorse insufficienti.

In assenza di stanziamenti aggiuntivi, il premio riconosciuto a pochi coincide automaticamente con la penalizzazione della maggioranza. Il merito, così concepito, non valorizza: raziona.

Tutto ciò avviene in un contesto in cui il personale tecnico-amministrativo universitario continua a percepire tra gli stipendi più bassi dell'intero comparto pubblico.

Il salario accessorio legato alla performance è già oggi estremamente contenuto: escludere anche solo una parte dei lavoratori da questo minimo riconoscimento significa produrre un danno economico immediato, aggravando ulteriormente la perdita di potere d'acquisto e la marginalizzazione del personale TAB.

Un ulteriore elemento di criticità è l'assenza totale di un'analisi del contesto organizzativo.

Questa riforma ignora:

- carichi di lavoro crescenti
- croniche carenze di organico
- sottofinanziamento strutturale
- continuità dei servizi garantita spesso in condizioni emergenziali

Valutare le persone senza valutare le condizioni in cui operano significa scaricare sui lavoratori responsabilità che dipendono da scelte gestionali e politiche.

Si impone al pubblico impiego un sistema rigido e competitivo di valutazione, mentre chi governa e legifera continua a sottrarsi a qualunque meccanismo serio di responsabilità e misurazione.

Qual è oggi il sistema di valutazione dei decisori politici?

Non esiste alcun modello trasparente che misuri risultati, coerenza, qualità delle scelte pubbliche. Anzi, persino la legge elettorale impedisce spesso ai cittadini di scegliere realmente i propri rappresentanti.

Ribadiamo con forza che:

- senza risorse aggiuntive nessun sistema valutativo può essere equo
- la valorizzazione del personale non può essere affidata a premi discrezionali
- il salario accessorio non può sostituire il salario fondamentale
- servono aumenti salariali generalizzati e investimenti strutturali

La "Riforma Zangrillo" non riconosce il valore del lavoro pubblico universitario: lo seleziona, lo divide e lo mette in competizione, scaricando sui lavoratori gli effetti di anni di sottofinanziamento.

Per il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario universitario, già tra i più penalizzati del settore pubblico, questa riforma rappresenta un ulteriore colpo.

FGU GILDA UNAMS – Dipartimento Università continuerà a contrastare questo impianto, rivendicando un investimento vero sul lavoro pubblico e sulla funzione sociale dell'Università come bene comune.

Roma 2 febbraio 2026

La Segreteria Nazionale