



Prot. n. 53

Cagliari 16 maggio 2023

Al Commissario straordinario dell' Agenzia LAORE
dott. Gerolamo Solina

Al direttore del Servizio del Personale
dott.ssa Alberta Muscas

Al Direttore del Servizio Laboratorio e analisi del
latte
dott.ssa Graziella Carta

Oggetto: Incarichi incentivati e gruppi di lavoro (riferimento cir. 21511/23 del 28/04/23) e
valutazione del personale del Laboratorio Analisi.

Preso atto della circolare in oggetto, non possiamo che riscontrare che, ancora una volta, il personale del Servizio Analisi del Latte, viene sostanzialmente emarginato nella distribuzione degli incarichi e nella gestione dei gruppi di lavoro, tale situazione discriminatoria perdura sin dalla sua costituzione e non certamente perché manchino i presupposti per applicare tutti gli istituti contrattuali al personale.

A ciò ha certamente contribuito l'avvicinarsi dei dirigenti alla guida del Servizio che, con buona probabilità, ha determinato la scarsa valorizzazione delle risorse umane e una situazione nella quale il personale è stato, nei fatti, dimenticato come non facesse parte dell'Agenzia, senza prestare la dovuta attenzione alle dinamiche interne.

Potrebbe valutarsi ad esempio la possibilità di valorizzare le professionalità che esercitano dei ruoli di alta specializzazione quali la gestione del sistema qualità, del laboratorio di microbiologia, dell'Hplc e analisi Nir.

Potrebbe, altresì considerarsi la costituzione di gruppi di lavoro per la gestione e le analisi dei campioni "funzionali" e il sistema di accettazione dei campioni del piano qualità latte.

In virtù del fatto che l'Agenzia ha giustamente voluto ripristinare l'analisi dei "controlli funzionali", ridando al comparto un servizio basilare, bisogna tenere conto che tale mole di lavoro (più di mille campioni al giorno a parità di unità lavorative) non veniva svolta negli anni scorsi, è quindi palese che stiamo parlando, come scritto nella circolare in oggetto, di un "carico di lavoro straordinario".

Ciò si ripercuote sul poco personale con le competenze, acquisite negli anni, che esercita sia l'attività, che il controllo dei dati in uscita.



Quanto descritto sopra, unitamente ad altre incombenze, come apertura e chiusura dei locali, gestione e controllo degli impianti, sono compiti ulteriori che comportano un aggravio notevole e ricadono solo su una minima parte del personale. In certi casi vanno al di là delle mansioni previste dal contratto, quindi si ritiene necessario di un riconoscimento.

Altra nota dolente è il capitolo valutazioni 2022 che ha creato non poco malcontento, in quanto le stesse sembrerebbero il frutto frettoloso di un adempimento, utile solo al fine dell'erogazione del salario di produzione. Le valutazioni, nel loro complesso sono infatti massivamente concentrate in un *range* di punteggio molto ristretto, seppure all'interno della fascia di merito superiore, senza tener conto delle capacità e dell'impegno del personale e, quindi, senza differenziare in base ai meriti effettivi di ciascuno.

In considerazione di quanto precede, si chiede da dare attuazione a un processo conoscitivo, in riferimento alle professionalità presenti all'interno del Servizio e alle esigenze funzionali relative alle competenze della struttura, onde avviare una strutturazione del sistema degli incarichi e la creazione dei gruppi di lavoro, cui va obbligatoriamente destinata una quota del fondo di posizione. Ci rendiamo, a tal fine, disponibili a un incontro finalizzato ad affrontare le problematiche esposte.

Per il Comitato di Coordinamento FeSAL
Giovanni Deligia