

POSIZIONE RSU sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMPV) -

Il GdL sulla Performance si è occupato di riprendere i documenti pubblicati sul sito web di Ateneo, riguardo al ciclo SMVP 2017, integrando e rielaborando le osservazioni emerse nel tempo e che hanno portato al rigetto di questo sistema di valutazione nonché delle sue ricadute sui lavoratori in termini economici.

Si rilevano gravi e croniche criticità in almeno tre ordini di livello. Alcune di queste criticità sono state già evidenziate ripetutamente anche dal NdV/OIV in tutta la documentazione disponibile e in tutti gli anni precedenti.

Il SMVP adottato per il 2018-2020 non presenta modifiche sostanziali rispetto a quello del 2017: non recepisce le migliori richieste per superare le criticità note e croniche, non sono previsti e definiti nuovi strumenti di misurazione e valutazione. Dall'analisi delle distribuzioni delle valutazioni nel 2017, è evidente che alcune Strutture hanno già attuato delle strategie per eludere questo SMVP e ottenere migliori risultati dagli strumenti attualmente utilizzati.

Mancanze di ordine generale:

- Non sono rispettati i tempi del ciclo della performance: gli obiettivi 2018 sono stati assegnati in ottobre 2018 alla gran parte del personale, a fronte di una griglia di comportamenti organizzativi rimasta invariata rispetto all'anno precedente;
- Mancano obiettivi specifici e definiti di performance: non sono definiti, dichiarati e comunicati tempestivamente gli indicatori misurabili per quanto riguarda i dirigenti e il pta con incarichi di responsabilità;
- Manca una valutazione collegata all'impatto economico per i direttori di dipartimento, responsabili di ufficio e di staff; non è accettabile una valutazione qualitativa tra pari per i dirigenti.
- Manca una customer satisfaction dal basso verso responsabili/valutatori, almeno in termini di comportamenti organizzativi di collaborazione, condivisione delle informazioni, trasparenza, orientamento all'innovazione;
- Inadempienze gravi di almeno un valutatore in termini di rispetto delle regole del SMVP (informazione tempestiva, organizzazione di momenti di verifica e condivisione di obiettivi e risultati); si stanno già riscontrando le stesse anche per il 2018.
- Manca una mappatura chiara e condivisa dei processi lavorativi, delle responsabilità del processo, degli attori, dell'utente finale e delle competenze/conoscenze necessarie per svolgerli; le problematiche emerse relativamente ai colleghi in regime di convenzione evidenziano ulteriori incongruenze interne al SMVP.
- Utilizzo di strumenti di rilevazione non adatti: è stata utilizzata la GP per comodità, ma il sistema ha mostrato tutti i limiti dell'utilizzo sulla performance organizzativa delle singole strutture di ateneo e ancora di più in termini di ambiti, introdotti per adeguare la GP alla valutazione.
- La compilazione o meno delle GP adottate dal CAB è stato uno dei criteri utilizzati in fase di valutazione individuale senza che rientrasse negli obiettivi assegnati per il 2017 ed in assenza di qualsiasi preventiva comunicazione ai colleghi.
- Help Desk dell'Amministrazione Centrale. Il sistema di HD, che nascerebbe come strumento di lavoro per migliorare i processi e agevolare lo scambio di informazioni, se opportunamente strutturato e configurato in livelli operativi, è divenuto in realtà un

ostacolo aggiuntivo alla comunicazione e un appesantimento alle procedure. Oltre ad essere parziali e contraddittori i numeri che emergono, questo strumento, se collegato alla valutazione del personale, risulta non solo inefficace, in quanto gli operatori non sono in alcun modo edotti del valore attribuito alle proprie prestazioni (al fine di un possibile miglioramento), ma anche dannoso nella misura in cui allontana e contrappone il personale delle diverse strutture, trasformando i colleghi in utenti o peggio ancora in clienti di cui carpire il favore.

Discriminazioni legate alla modalità di distribuzione del fondo di struttura

- La distribuzione del fondo della performance di struttura si basa solo sulla GP e sulla “devianza” rispetto all'anno precedente: non sono stati assegnati obiettivi quantitativi di struttura.
- Mancano informazioni che a nostro avviso possono influire negativamente sulla performance (ad esempio dispersione geografica degli uffici/laboratori in cui il personale deve prestare servizio, proporzione tra pta impiegato e servizi erogati...)
- Mancano eventuali incrementi economici ad hoc per valorizzare strutture che hanno documentato comportamenti virtuosi (dip di eccellenza, laboratori di eccellenza) il cui risultato performativo deriva anche dal lavoro del PTA

Discriminazioni derivanti dalla modalità di redistribuzione del fondo di struttura sul lavoratore

- E' deleterio introdurre un meccanismo di responsabilizzazione economica del lavoratore in un sistema lavorativo di cui già si conoscono i limiti in termini di: posizioni organizzative consolidate, limitazioni sugli incarichi di responsabilità; cronico e insormontabile sottoinquadramento del personale.
- La mancanza di collegamento tra la quota premiale del valutatore e la sua valutazione ha portato a deformazioni della valutazione individuale da parte del valutatore: il numero dei ricorsi effettivamente presentati è più che raddoppiato nell'ultimo anno.

Percezione di scarsa tutela da parte degli organi di garanzia

La commissione di garanzia è stata nominata alla fine di luglio 2018, con un ritardo inaccettabile, rispetto al ciclo della performance 2017. Le modalità di ricorso e le tempistiche non sono state definite chiaramente né finora rispettate.

Il numero delle domande di ricorso, strumento a cui il lavoratore ricorre solo in caso estremo, è cresciuto rispetto allo scorso anno. Altri ricorsi sono stati evitati da una mediazione diretta di altri attori (i dati precisi sul numero di modifiche successive di valutazioni già confermate/assegnate sono in possesso dell'Amministrazione).

In generale è da ritenersi che il numero complessivo di ricorsi, relativamente contenuto, sia dovuto alla percezione di non reale imparzialità da parte della commissione di garanzia sulle valutazioni e dal timore di eventuali ritorsioni.

La commissione di garanzia è presieduta dalla dirigente della stessa Area a cui appartiene l'Ufficio che effettua la valutazione (e sul cui processo viene valutato) con un evidente conflitto di interessi.

RICHIESTE DELLA RSU:

Riteniamo che la definizione di un SMPV, seppur di pertinenza dell'Amministrazione/Rettore, non possa prescindere da una partecipazione attiva di tutti gli attori del SMPV stesso, di cui il

personale contrattualizzato rappresenta all'incirca il 50%, essendo innegabile l'apporto del PTA in termini di conoscenze, competenze, abilità, soft skill e quindi raggiungimento di risultati globali di Ateneo.

Riteniamo indispensabile che la Governance mostri da subito la ricezione del suggerimento dell'ANVUR che, *"nel tracciare le linee operative, invita gli Atenei a riconsiderare il ciclo della performance secondo un'ottica integrata, da un punto di vista formale (redazione dei documenti previsti dalla legge) ma anche e soprattutto da un punto di vista sostanziale, mediante la mobilitazione coordinata e coerente degli attori della performance: organi di governo, docenti, personale amministrativo e tecnico"* (Fonte: Piano integrato della Performance UniPD 2017-2019)

Riteniamo indispensabile la completa attuazione del protocollo del 18 novembre 2015 sottoscritto dalla parte pubblica, in particolare l'implementazione della valutazione dal basso e la valutazione dei Direttori di Dipartimento.

Evidenziamo come la Governance debba ancora diffondere informazioni dettagliate sul 2017

- effetti giuridici della valutazione 2017 e possibile annullamento di effetti penalizzanti
- risultati del progetto pilota Help Desk dell'Amministrazione Centrale
- risultati della valutazione CAB
- risultati di altre "misurazioni di ambito calcolate con metodi diversi a quelli del questionario Good Practice" citate nel Piano Integrativo e nella delibera CdA 24.07.2018

Non è possibile per la RSU dare un peso economico alla quota performance fino a quando non saranno a regime le seguenti condizioni minime:

- rispetto delle tempistiche del ciclo della performance
- definizione chiara e quantitativa di responsabilità, obiettivi, modalità, risultati
- introduzione di KPI previsti dai documenti sul ciclo integrato della Performance in termini di ridefinizione del fondo di struttura, valutazione del DG, dei dirigenti e dei responsabili del personale
- trasparenza nei processi valutativi
- collegamento valutazione-incentivo dei direttori/responsabili di strutture/uffici/staff
- valutazione qualitativa dal basso verso l'alto (dal valutato al suo responsabile)
- annullamento del peso delle categorie BCD di PTA senza indennità di responsabilità

Approvato all'unanimità della RSU il 19/10/2018.