

Università degli Studi di Ferrara

Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo

Parere sul documento:

SISTEMA di MISURAZIONE e VALUTAZIONE della PERFORMANCE di UNIFE.

Il documento è stato studiato e discusso in maniera approfondita dal Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo (CPTA) nel corso della riunione dello stesso, tenutasi il 13/05/2014, che ha deciso di dare il seguente giudizio:

PARERE PARZIALMENTE POSITIVO, SUBORDINATO ALLE OSSERVAZIONI SEGUENTI.

Pag. 3 → per quel che riguarda l'ambito di misurazione e valutazione della performance, sia individuale che organizzativa, si precisa che il presente Sistema prende in considerazione la sola performance di natura tecnico-amministrativa. Il fatto che, come si legge nel testo, *l'attenzione sia poi focalizzata sull'attività amministrativa rischia di rendere il sistema sbilanciato su quella attività perdendo le peculiarità del mondo tecnico.*

Pag. 9 → si insiste giustamente su **trasparenza, comunicazione, condivisione** del metodo quali componenti fondamentali per la realizzazione del sistema.

Criticità: "d) la capacità di differenziare i giudizi relativi alla performance dei propri collaboratori". Pur essendo un ambito di valutazione dei soli dirigenti non se ne capisce il senso [in un ufficio, in un'unità organizzativa se tutti lavorano in maniera egregia o eccellente, perché dover **imporre** valutazioni differenti?].

Qui si parla di "differenziare i giudizi", ma negli schemi a pag. 12 si legge "capacità di differenziare la valutazione delle prestazioni dei collaboratori", che è cosa diversa.

Si possono infatti differenziare i giudizi, ma arrivare a dare una valutazione simile.

Inoltre questa "capacità" la si ritrova anche tra i Responsabili di ripartizione e di ufficio (a pag. 13), che NON sono dirigenti.

Infine nello schema di **pag. 15** > l'ultima colonna riporta una terza versione: "Capacità di differenziare l'analisi delle prestazioni dei collaboratori", che sembra più simile alla già citata capacità di differenziare i giudizi. SERVE PIU' CHIAREZZA.

Interpellato, l'Ufficio PTA ha convenuto che sarebbe opportuno uniformare l'espressione nella forma: "Capacità di differenziare i giudizi"

Pag. 11 → si richiama il "modello (a partire dal 2008) dell'analisi e della valutazione delle competenze che mira ad evidenziare gli scostamenti tra i profili attesi e quelli agiti" ai fini della **formazione**. Proprio la lentezza di quel modello, la sua incapacità di cogliere le specifiche competenze dell'area **tecnica** e l'incapacità di cogliere esigenze formative nuove, legate o derivanti da competenze che non sono ricomprese in quelle valutate, avevano provocato forti perplessità.

Il CPTA ribadisce che **questo modello non andrebbe ora riproposto**. Per impostare i piani della formazione servirebbero altri riferimenti.

Pag. 11 → si fa notare che in questa pagina esplicitamente si afferma che devono essere utilizzate due metodologie distinte per il personale tecnico e per quello amministrativo: *"L'attività di analisi svolta negli ultimi anni ha confermato, all'interno del mondo universitario, l'esigenza di distinguere due tipologie di personale (a prescindere dall'inquadramento giuridico), caratterizzate da elementi specifici che rendono impossibile utilizzare la medesima metodologia di valutazione: il personale tecnico e il personale amministrativo"*.

Il CPTA conviene sull'impossibilità di valutare con la stessa metodologia e quindi con la medesima scheda due tipologie di Personale tanto diverse, ma pur riconoscendo che **creare una scheda di valutazione più specifica per i tecnici sia un obiettivo difficile, lo ritiene comunque realizzabile.**

Considerando di conseguenza insufficiente l'analisi della prestazione dei profili tecnici descritta nell'allegato 2, **il CPTA si rende disponibile a dare la propria collaborazione per lo studio di proposte che possano integrare il modello presentato.**

Pag. 17 → *“Per quanto attiene al personale tecnico, impegnato a supporto dei processi di ricerca e didattica oltre che nell'assistenza sanitaria, la valutazione delle performance individuali del personale sarà misurata e valutata con il sistema, già consolidato e rodato, volto ad identificare e premiare i comportamenti proattivi attraverso indicatori oggettivi di performance e la valutazione dei comportamenti connessi”.* Il fatto che si estenda a tutte le categorie (B, C e D o anche EP?) del mondo tecnico il sistema dei Top Performer, sinora utilizzato per la distribuzione di risorse accessorie ai soli D, richiede un adeguamento degli indicatori a seconda della categoria di appartenenza: un criterio come ad es. il numero delle pubblicazioni dovrebbe avere una pesatura adeguata in base alla categoria.

Pag. 19-20 → Si fa notare che NON vengono elencate le competenze attribuite ai vari profili e riassunte nella tabella: dal minimo di 8 per i B tecnici al massimo di 18 per gli EP amministrativi responsabili di struttura. **Il CPTA chiede di conoscerle.**

Sempre a pag. 20 si fa riferimento al *“diverso ruolo degli stessi [valutatori] all'interno dell'organizzazione (Dirigenti – Docenti con incarichi gestionali)”.* Questo è sempre stato un grosso problema che la stessa Amministrazione ha riconosciuto e ricondotto alla mancanza di una *“comune, condivisa, cultura organizzativa, da parte dei docenti – direttori di struttura”.* Il sistema proposto indica nell'individuazione dei macroscostamenti e nella restituzione della valutazione al valutatore i 2 strumenti per rimediare a questo deficit; il CPTA rileva però che se non si incide sulla capacità di giudizio, ovvero sulla possibilità di riferirsi ad una comune e condivisa metodologia di valutazione, difficilmente si potranno rendere sistematiche, omogenee ed efficaci le valutazioni.

Pag. 19 → in merito alla seguente frase *“Poiché, ai sensi dell'art. 62 comma 1 bis del Decreto 150/09 i passaggi tra le categorie avvengono tramite concorso pubblico”* con la possibilità **di riserva del 50% dei posti al personale interno**, lo strumento del profilo professionale risulta **pienamente utilizzabile anche nell'ambito dei percorsi di carriera** del personale, specie laddove è previsto che *“la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante per l'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso dall'esterno”*, il CPTA pone le seguenti domande:

- 1) che cosa si intende qui per “profilo professionale”
- 2) che cosa si intende per “valutazione positiva”
- 3) che cosa si intende quando si afferma che tutto ciò “risulta pienamente utilizzabile nell'ambito dei percorsi di carriera del personale”

Pag. 27 → in merito alle **procedure di conciliazione**: Commissione del Riesame, si auspica ovviamente obiettività di giudizio e indipendenza tra valutato e valutatore, ma in caso di divergenze o contestazioni il CPTA ritiene che la presenza nella Commissione di un rappresentante nominato dalle RSU potrebbe dare maggiori garanzie. Si chiede pertanto di integrare la composizione della Commissione con una RSU almeno nei casi in cui sia chiamata a valutare istanze presentate da personale non dirigente.

13/5/2014