



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FERRARA

Consiglio del Personale Tecnico-Amministrativo

Verbale n. 8 del Consiglio del Personale Tecnico-Amministrativo 6 ottobre 2015

Martedì 6 ottobre 2015 alle ore 9, presso l'Aula Copernico in via Savonarola n. 11 si è riunito il Consiglio del Personale Tecnico-Amministrativo (qui di seguito denominato Consiglio PTA) al fine di discutere il seguente:

ORDINE DEL GIORNO

1. Comunicazioni
2. Approvazione precedenti verbali CPTA
3. Discussione sul SMVP
4. Aggiornamento sui tavoli di lavoro
5. Varie ed eventuali

Presiede la seduta Ingrid Colombari, svolge le funzioni di Segretario verbalizzante per il Consiglio Maria Assunta Raisa

All'appello risultano:

Azzini Giovanna	P	Monaco Lucia	AG
Baldi Cristina	P	Nalin Franco (ENTRA 9,30)	P
Barbujani Chiara	AG	Nasci Nadia	P
Bianchi Nicoletta	AG	Pavan Barbara	AG
Bigoni Stefano	P	Pellati Agnese	P
Bosi Franco	P	Penolazzi Maria Letizia (ENTRA 9,30)	P
Botti Andrea	P	Pignatelli Angela	P
Brina Serenetta	P	Raisa Maria Assunta	P
Brugnoli Federica	AG	Salinardi Alice	P
Camisani Calzolari Chiara (ENTRA 9,45)	P	Sandri Massimo	P
Colombari Ingrid	P	Santoro Carlo	P
Ferraresi Paolo	A	Solimine Rosa	P
Formaglio Paolo	P	Squarzola Aroldo	P
Gallerani Eleonora	P	Tabacchi Luigi (ENTRA 9,30)	P
Lanzoni Alessandra	AG	Tebaldi Luca	P



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FERRARA

Consiglio del Personale Tecnico-Amministrativo

La Mela Claudia (ENTRA 9,45)	P	Tessari Umberto	AG
Manfrinato Maria Cristina (ENTRA 9,30)	P	Tosi Simona	P
Manzalini Lucia (ENTRA 9,30)	P	Tumaini Cinzia	DIMESSA
Marzola Erika	A	Turbinati Laura	P
Mazzilli Giuseppe	AG	Verde Antonella	P

Alle ore 9,15 dopo aver constatato, conteggiando anche il numero dei Consiglieri assenti giustificati, la presenza della maggioranza dei convocati, il Presidente dà inizio alla seduta.

La Presidente dà il benvenuto ai membri del Consiglio dopo le vacanze estive e inizia subito a trattare il punto all'ordine del giorno.

1. Sul primo punto all'ordine del giorno: Comunicazioni

Dopo un'attenta analisi e visti i compiti del CPTA la Presidente propone di fissare le sedute del Consiglio nella settimana che precede il senato Accademico. L'assemblea approva all'unanimità.

Eleonora Gallerani ci informa che si è concluso il corso per ASPP (addetti al servizio prevenzione e protezione). In futuro anche i Direttori di Dipartimento faranno il corso sulla sicurezza perché consapevoli della responsabilità che è in capo a loro. Il nuovo Rettore ha frequentato il corso e sembra molto attento a quest'aspetto.

2. Sul secondo punto all'ordine del giorno: approvazione precedenti verbali CPTA relativi all'anno 2015

Si passa all'approvazione dei verbali delle sedute del CPTA dell'anno corrente ancora da approvare.

1. Verbale n. 1 del 15/01/2015 (segretario verbalizzante Raisa).

Il segretario informa che è stata chiesta una modifica al punto sei del verbale, legge le due versioni e dopo discussione si vota per l'approvazione.

Presenti alla votazione 29, Favorevoli 22, Astenuti 7. Il verbale è approvato

2. Verbale n. 3 del 17/02 (segretario verbalizzante Nadia Nasci).

Il segretario informa che non sono arrivate richieste di modifica a questo verbale. Un componente chiede che sia inserito al punto due la specifica che nella precedente seduta Carlo Santoro si è dimesso da Vice presidente, in modo da contestualizzare l'elezione di Nadia Nasci a nuovo vice presidente avvenuta in questa seduta. Essendo comunque presente nel precedente verbale non si ritiene necessaria la modifica.

Si vota per l'approvazione. Il verbale è approvato all'unanimità.

3. Verbale n. 4 del 12/03 (segretario verbalizzante Raisa)

Il segretario informa che l'unica richiesta di modifica riguarda la correzione del termine "badania" che viene esplicitato con guardiania e portierato.

Si vota per l'approvazione. Presenti alla votazione 29, Favorevoli 28, Astenuti 1. Il verbale è approvato.



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FERRARA

Consiglio del Personale Tecnico-Amministrativo

4. Verbale n. 5 del 07/05 (segretario verbalizzante Raisa)

Il segretario riferisce che è stato richiesto di sostituire al punto 1-Comunicazione, N 4 la seguente frase "che il documento prodotto dalla commissione dei tecnici sulla scheda di valutazione è stato condiviso anche con gli altri organismi di ateneo (CUG, CP , RSU)", perché la riunione congiunta con CUG, CP, RSU e CPTA era stata fatta il 22-09-2014, otto mesi prima e in quella occasione si era presentato un documento prodotto dalla commissione tecnici che non riguardava il sistema di valutazione ma solo la discussione sulla possibilità di applicare il modello dei top performer ai tecnici C come per i D.

Dopo scambio di pareri si ritiene che tale frase conteneva solo una informazione su ciò che il CPTA stava facendo e quindi viene deciso di togliere la frase "sulla scheda di valutazione". Quindi sul verbale la frase finale sarà: "che il documento prodotto dalla commissione dei tecnici è stato condiviso anche con gli altri organismi di ateneo (CUG, C P , RSU)".

Si vota per l'approvazione. Il verbale è approvato all'unanimità.

5. Verbale n. 6 del 18/06 (segretari verbalizzanti Tessari e Raisa)

Il segretario riferisce che questa mattina l'ex Presidente Azzini ha mandato l'ultima versione del verbale con ulteriori modifiche che nessuno è riuscito a leggere, si decide quindi di rimandare l'approvazione del verbale alla prossima seduta del CPTA.

6. Verbale n. 7 del 02/09 (segretario verbalizzante Raisa)

Il segretario afferma di non aver ricevuto nessuna segnalazione.

Si vota per l'approvazione. Il verbale è approvato all'unanimità.

In merito alla riunione telematica del 02/09, di cui si è appena approvato il verbale, si chiede che anche per le sedute straordinarie ci sia il tempo per fare incontri in presenza in modo che possa esserci uno scambio di pareri e osservazioni tra i componenti del CPTA, a tal proposito il presidente informa della possibilità di poter organizzare le eventuali sedute straordinarie attraverso la videoconferenza, in modo da poter scambiare opinioni senza doversi necessariamente spostarsi dalla propria sede di lavoro.

Come tempistica per i verbali si stabilisce che nel giro di una settimana dalla data della seduta la Presidente invia la bozza ai componenti del CPTA che hanno tempo una settimana dal recepimento per fare le osservazioni e inviarle al Presidente e al Segretario. Passato il termine, il verbale è portato in approvazione nella seduta successiva.

3. Sul terzo punto all'ordine del giorno: Discussione sul SMVP

La Presidente, avvalendosi di una presentazione (parte integrante del presente verbale, allegato 1) fa la cronistoria di ciò che è avvenuto all'incontro congiunto con CUG e CP a proposito del documento sul sistema di misurazione e valutazione. Dopo un'animata discussione si decide che per il personale senza PO:

La 5° competenza specialistica viene decisa tra valutato e valutatore.

La scala in centesimi rimane per riuscire a differenziare la valutazione.

La percentuale da inserire nelle due colonne relative al "Contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza" e "Competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi", è da suddividere in egual peso sulle cinque competenze ovvero le 4 trasversali e la



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FERRARA

Consiglio del Personale Tecnico-Amministrativo

specialistica. (Ad esempio per gli EP si è suddiviso il 60% per 5 per cui nella prima colonna riferita all'unica competenza specialistica verrà dato il 12%, nella seconda colonna il restante 48%).

Camisani esce alle 10,50

Tale proposta è da condividere ulteriormente con il CUG e il CP.

Viene richiesto di inserire all'interno della proposta alcuni sistemi di garanzia:

- ✓ Il Sistema di misurazione e valutazione della performance deve essere illustrato in modo chiaro a tutto il personale, all'inizio del periodo oggetto di valutazione, attraverso un'adeguata formazione del valutato e del valutatore;
- ✓ la valutazione deve essere espressa a partire dalla reale conoscenza del lavoro svolto dal personale;
- ✓ un'adeguata formazione e il coordinamento tra i valutatori, per garantire che la valutazione sia svolta da tutti in modo oggettivo, assicurando omogeneità nell'applicazione dei criteri di valutazione, tenendo conto che i valutatori appartengono sia al PTA sia al corpo docente;
- ✓ certezza della validità e affidabilità degli strumenti utilizzati (ad es. del software che verrà impiegato);
- ✓ necessità che l'intero sistema sia improntato alla massima trasparenza e condivisione;
- ✓ la necessità di un anno di sperimentazione del sistema;
- ✓ la necessità di far togliere tra le competenze in capo ai responsabili di ripartizione o di ufficio la capacità di differenziare la valutazione delle prestazioni dei collaboratori che la legge riconduce solo ai dirigenti.

Penolazzi esce alle 11,05

Viene ribadito che serve una formazione diffusa dei valutatori e che serve la sperimentazione del sistema.

Si conferma inoltre che la 5° competenza, che deve essere concordata tra valutato e valutatore, possa coincidere con un momento di condivisione e di scambio reciproco sia di criticità che di aspetti positivi. Il valutato può comunque fare le sue osservazioni sulla valutazione ricevuta.

Si vota per l'approvazione. Presenti alla votazione 25, Favorevoli 16, Astenuti 9. La proposta è approvata.

4. Sul quarto punto all'ordine del giorno: Aggiornamento sui tavoli di lavoro

La Presidente chiede se le commissioni che sono state istituite sono ancora operative e se chi vi faceva parte, intende ancora lavorarci.

Per la commissione portale Nadia Nasci lascia il suo posto a Stefano Bigoni e diventa così composta: Botti, Colombari, Bigoni, Santoro, Brina (rimane disponibile se c'è bisogno.)

Per la commissione regolamenti Azzini lascia il posto a Colombari attuale presidente.

Per la commissione strutture sanitarie si è in attesa di capire se ci saranno sviluppi.

Per la commissione tecnici, dopo una breve relazione di Angela sul lavoro effettuato nell'ultimo anno, comunica che non ci sono variazioni.



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FERRARA

Consiglio del Personale Tecnico-Amministrativo

Viene formalizzata la commissione comunicazione che nasce dall'esigenza di far conoscere il CPTA a tutto il personale tecnico e amministrativo di Unife e soprattutto di quello che sta facendo, composta da Baldi Cristina, Bigoni Stefano e Colombari Ingrid.

Tebaldi, Squarzola e Bosi escono alle 11,45.

Stefano Bigoni e Cristina Baldi presentano un lavoro che era già in progetto prima dell'estate: Prima di tutto viene mostrato quello che potrebbe essere un possibile logo del CPTA. Ne vengono presentati quattro e dopo aver accolto positivamente la proposta si decide di sceglierlo attraverso un doodle; hanno inoltre lavorato su un prototipo di brochure da distribuire ai colleghi di tutto il PTA, dove sono descritti i compiti e gli attuali progetti su cui sta lavorando il CPTA. Viene suggerito di farlo attraverso le mail, ma si dimostra quanto il canale comunicativo delle mail risulti poco efficace in questi casi. Si decide in prima battuta di uscire con almeno un'uscita all'anno per poi vedere l'efficacia del metodo. Si ritiene sia una buona idea per cui la commissione comunicazione partirà con la realizzazione del primo prototipo per la prossima riunione del consiglio.

Santoro e Manzalini escono alle 11.50

5. Sul quinto punto all'ordine del giorno: Varie ed eventuali

Non c'è nulla da segnalare.

Non essendoci altri argomenti in discussione, alle ore 12,00 la Presidente dichiara chiusa la seduta.



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FERRARA

Consiglio del Personale Tecnico-Amministrativo

Allegato 1

Sintesi del lavoro svolto dal “Tavolo sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance”

Componenti del tavolo: Monica Campana, Ingrid Colombari, Claudia La Mela, Cinzia Mancini, Angela Pignatelli, Luca Tebaldi, Umberto Tessari, Simona Tosi

INDICE

INDICE	6
Riferimenti normativi	7
Proposta sistema di misurazione e valutazione della performance individuale per personale tecnico amministrativo non responsabile di unità organizzativa (senza Posizione Organizzativa)	8
Proposta delle competenze per profilo amministrativo e profilo tecnico	9
Scala di valutazione	10
Proposta sistema di misurazione e valutazione della performance individuale per personale tecnico amministrativo responsabile di unità organizzative (con Posizione Organizzativa)	12
Elementi per garantire la corretta applicazione della valutazione	13



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FERRARA

Consiglio del Personale Tecnico-Amministrativo

Riferimenti normativi

Il D.lgs. 150/2009 all'art. 9 specifica gli ambiti di misurazione della performance individuale, suddividendoli per dirigenti e responsabili di un'unità organizzativa e per il rimanente personale:

“1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di un'unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità sono collegate:

- a) *agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;*
- b) *al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
- c) *alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;*
- d) *alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.*

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:

- a) *al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;*
- b) *alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.*

3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale. “

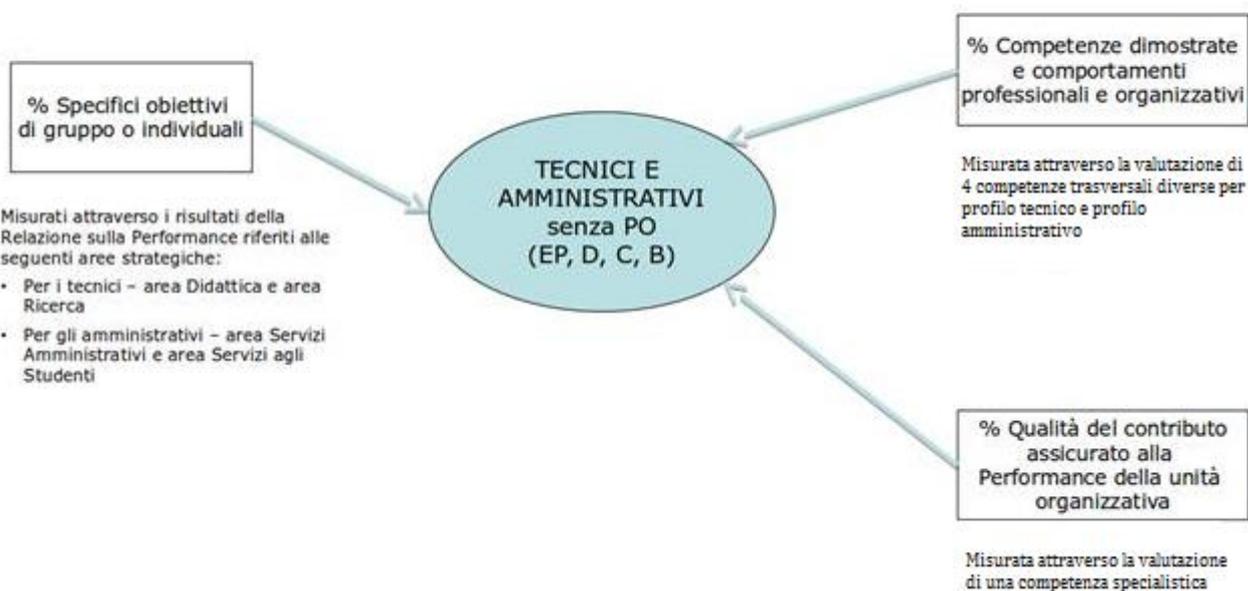


UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FERRARA

Consiglio del Personale Tecnico-Amministrativo

PROPOSTA SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE PER PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO NON RESPONSABILE DI UNITA' ORGANIZZATIVA (senza Posizione Organizzativa)

PERFORMANCE INDIVIDUALE del PERSONALE senza PO (NON RESPONSABILE DI UNITA' ORGANIZZATIVE)





UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FERRARA

Consiglio del Personale Tecnico-Amministrativo

Proposta delle competenze per profilo amministrativo e profilo tecnico

Alle quattro competenze prima stabilite, per entrambi i profili, è aggiunta la quinta competenza specialistica da concordare tra valutato e valutatore.

N°	Profilo Amministrativo	Profilo tecnico
1	Raggiungimento del risultato La spinta a lavorare bene, ad utilizzare le proprie competenze e a garantire un impegno costante per la realizzazione degli obiettivi richiesti dall'organizzazione.	Raggiungimento del risultato La spinta a lavorare bene, ad utilizzare le proprie competenze e a garantire un impegno costante per la realizzazione degli obiettivi richiesti dall'organizzazione.
2	Iniziativa Riconoscere le richieste provenienti dall'ambiente, adattando il proprio approccio lavorativo alle diverse situazioni in funzione della propria autonomia organizzativa. Ricercare attivamente le informazioni necessarie ad assolvere le funzioni affidate e proporre le soluzioni più efficaci per raggiungere l'obiettivo.	Iniziativa Contribuire attivamente in modo autonomo a favorire l'efficienza delle attività della struttura di appartenenza, in relazione allo specifico ruolo svolto. Ricercare attivamente le informazioni necessarie ad assolvere le funzioni affidate e proporre le soluzioni più efficaci per raggiungere l'obiettivo.
3	Qualità delle prestazioni Esegue i compiti assegnati con puntualità, precisione, affidabilità della prestazione (senza bisogno di revisioni, modifiche o correzioni) adeguandosi alle esigenze organizzative.	Qualità delle prestazioni Esegue i compiti assegnati con puntualità, precisione, affidabilità della prestazione (senza bisogno di revisioni, modifiche o correzioni) adeguandosi alle esigenze organizzative.
4	Orientamento all'utente Assumere come punto di riferimento nella propria attività la soddisfazione dell'utente, interno o esterno. Comprendere le esigenze ed i bisogni anche non manifesti e cercare di stabilire un rapporto duraturo adoperandosi per risolvere i problemi dell'utente secondo una prospettiva di lungo termine.	Capacità di lavorare in gruppo Capacità di sviluppare e consolidare i rapporti professionali sulla base del dialogo e dell'ascolto per il raggiungimento degli obiettivi comuni delle attività che richiedono la collaborazione di soggetti diversi.
5	Competenza Specialistica Concordata tra valutato e valutatore all'inizio del periodo di valutazione.	Competenza Specialistica Concordata tra valutato e valutatore all'inizio del periodo di valutazione.



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FERRARA

Consiglio del Personale Tecnico-Administrativo

Scala di valutazione

Per ciascuna competenza, sarà attribuita una valutazione secondo una scala in centesimi (1-100), con i seguenti significati:

Range	Significato	Descrizione	Note
1-15	Non adeguato	Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifestazioni di comportamenti lontani da quanto richiesto con conseguente necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.	Il valutatore deve motivare la valutazione e proporre azioni proattive, previo accordo con il valutato.
16-35	Migliorabile	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti vicini a quanto richiesto con conseguente necessità di miglioramento di alcuni aspetti specifici.	Il valutatore deve motivare la valutazione e proporre azioni proattive, previo accordo con il valutato.
36-65	Adeguato	Prestazione mediamente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti anche se con difetti e lacune sporadiche non sistematiche.	
66-85	Buono	Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.	
86-100	Ottimo	Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale livello di riferimento.	



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FERRARA

Consiglio del Personale Tecnico-Amministrativo

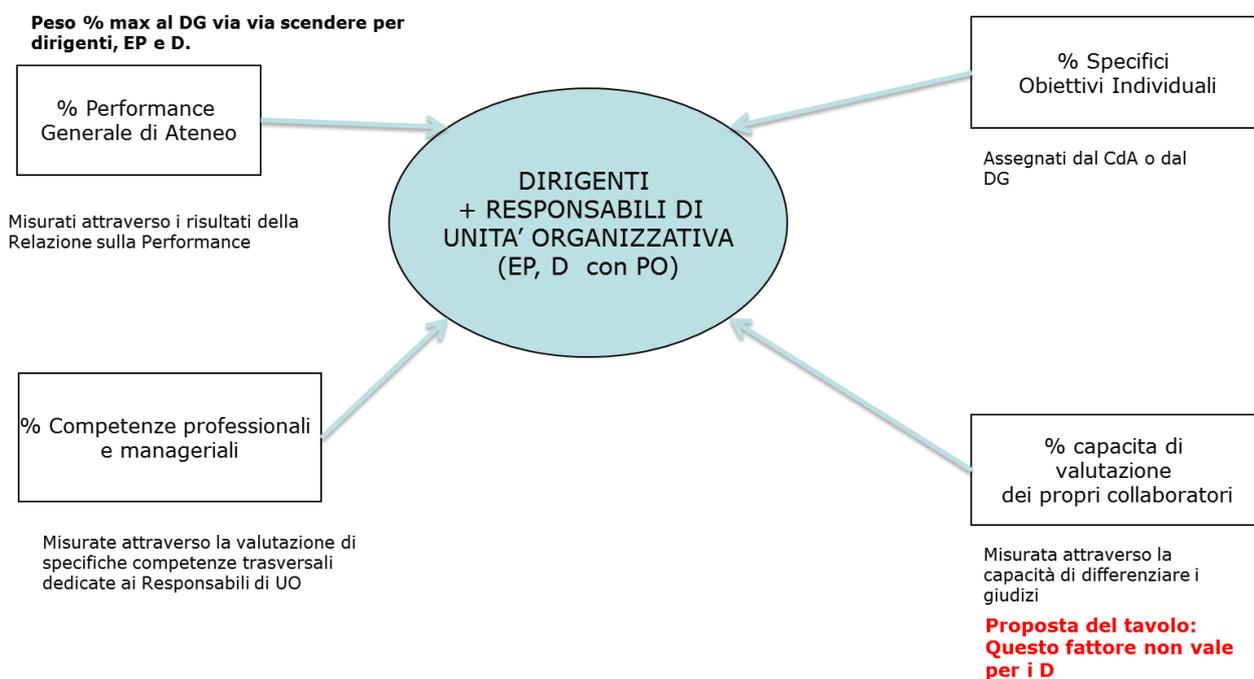
La valutazione della performance individuale per il **personale tecnico-amministrativo** di livello B, C, D ed EP **senza PO**, si basa sugli ambiti di valutazione previsti dalla legge. Per il calcolo dei pesi per quanto riguarda il **“Contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza”** e **“Competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi”** abbiamo dato un uguale peso alle cinque competenze di riferimento:

Ambiti di valutazione previsti dalla legge						
	Obiettivi specifici di gruppo o individuali	Peso	Contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza	Peso	Competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi	Peso
EP senza PO	Misurati dalla relazione sulla performance e suddivisi in: - “Servizi amministrativi” e “Servizi agli studenti” per amministrativi - “Ricerca” e “Didattica” per tecnici	40%	Valutazione della competenza N° 5. (Competenza specialistica)	12%	Valutazione delle competenze N° 1, 2, 3 e 4. (Competenze trasversali)	48%
D senza PO	Misurati dalla relazione sulla performance e suddivisi in: - “Servizi amministrativi” e “Servizi agli studenti” per amministrativi - “Ricerca” e “Didattica” per tecnici	60%	Valutazione della competenza N° 5. (Competenza specialistica)	8%	Valutazione delle competenze N° 1, 2, 3 e 4. (Competenze trasversali)	32%
C	Misurati dalla relazione sulla performance e suddivisi in: - “Servizi amministrativi” e “Servizi agli studenti” per amministrativi - “Ricerca” e “Didattica” per tecnici	60%	Valutazione della competenza N° 5. (Competenza specialistica)	8%	Valutazione delle competenze N° 1, 2, 3 e 4. (Competenze trasversali)	32%
B	Misurati dalla relazione sulla performance e suddivisi in: - “Servizi amministrativi” e “Servizi agli studenti” per amministrativi - “Ricerca” e “Didattica” per tecnici	65%	Valutazione della competenza N° 5. (Competenza specialistica)	7%	Valutazione delle competenze N° 1, 2, 3 e 4. (Competenze trasversali)	28%



PROPOSTA SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE PER PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO RESPONSABILE DI UNITA' ORGANIZZATIVE (con Posizione Organizzativa)

PERFORMANCE INDIVIDUALE del PERSONALE con PO
(RESPONSABILE DI UNITÀ ORGANIZZATIVE)





Elementi per garantire la corretta applicazione della valutazione

Per garantire una corretta applicazione del sistema di valutazione è necessario tener conto di alcuni aspetti che lo qualificano e lo rendono concreto e realmente applicabile. Di seguito si evidenziano quelli ritenuti più importanti e maggiormente incisivi per poter parlare di una corretta valutazione:

- ✓ Il Sistema di misurazione e valutazione della performance deve essere illustrato in modo chiaro a tutto il personale, all'inizio del periodo oggetto di valutazione, attraverso una adeguata formazione del valutato e del valutatore;
- ✓ La formazione, per garantire che la valutazione sia svolta da tutti in modo oggettivo, deve tenere in considerazione che i valutatori appartengono sia al PTA che al corpo docente;
- ✓ La necessità di un anno di sperimentazione del sistema.