

**VERBALE SEDUTA 11 NOVEMBRE 2020**

Il giorno 11 novembre 2020 alle ore 9:30 si è riunito in modalità telematica (via Zoom), regolarmente convocato, il Consiglio del personale tecnico e amministrativo (di seguito Consiglio PTA) dell'Università di Padova per discutere il seguente:

<b>Ordine del giorno</b>	
<b>1. Aggiornamento sui lavori per la modifica dello Statuto</b>	<b>2</b>
<b>2. Bilancio dei risultati del CPTA</b>	<b>2</b>
<b>3. “Regolamento per lo smart working” - Parere e proposte</b>	<b>2</b>
<b>4. Proposte GdL Valutazione</b>	<b>3</b>

La posizione dei componenti del Consiglio è la seguente:

<b>Componente</b>	<b>P</b>	<b>A</b>	<b>Ag</b>	<b>Note</b>
Agosto Vincenzo	X			esce alle 11.35
Campagna Rosa Maria	X			esce alle 13.00
Dalla Via Aldo	X			
Del Favero Letizia			X	
Friscina Daniela			X	
Furlan Michele	X			
Mancino Giovanni	X			
Martella Donatella	X			
Montin Luca	X			
Nalesso Federica	X			
Ranieri Domenico	X			esce alle 13.20
Scarpa Rosario	X			
Schiavon Laura	X			
Valandro Giorgio	X			
Varotto Barbara	X			esce alle 12.30

Legenda: P = presente, A = assente, G = assente giustificato

Presiede la seduta Giorgio Valandro e assume le funzioni di segretario verbalizzante il consigliere Michele Furlan.

Il Presidente, constatata la presenza del numero legale tramite appello telematico, riconosce valida la seduta che dichiara aperta alle ore 9:30. Sono presenti i senatori Andrea Berto, Raffaele Musella (esce alle 12.00), Tiziano Bresolin (esce alle 11.55) e Dario Da Re, componente del CdA (esce alle 11.35).

## 1. Aggiornamento sui lavori per la modifica dello Statuto

I rappresentanti del PTA in Assemblea costituente (Dario Da Re, Andrea Berto, Tiziano Bresolin, Raffaele Musella) aggiornano il Consiglio del PTA in ordine ai lavori per la modifica dello Statuto.

Premesso che non è ancora stata presentata una proposta formale e precisa sulla percentuale da assegnare al PTA nel voto ponderato nell'elezione del Rettore, è emersa una diffusa chiusura da parte della componente docente ad aumentare in modo significativo il peso del voto del PTA (già il 12% è considerata una sorta di concessione, nonostante la media nazionale si attesti al 18%), a differenza dei ricercatori tipo A e tipo B per i quali tende ad affermarsi l'opinione di un riconoscimento del voto pieno. Tiziano Bresolin ritiene che difficilmente ci sarà un cambiamento della percentuale del peso del voto del PTA nell'elezione del Rettore senza il consenso della componente del PTA nell'assemblea costituente, con il rischio di mantenere la situazione attuale (8%).

Nella discussione emergono posizioni molto critiche, in certi casi anche dirette a rifiutare ogni un compromesso al ribasso, ritenendo inaccettabili proposte di aumento del voto pesato del PTA lontane al riconoscimento del principio una testa un voto (Agosto, Scarpa) o comunque inferiori al 20-25% del voto del personale docente (Furlan, Martella, Varotto). Nonostante un comune sentimento di delusione di fronte al poco coraggio e maturità che sembrerebbero emergere dai primi lavori dell'Assemblea da parte della componente docente, nel Consiglio prevale una posizione pragmatica, con invito ai rappresentanti del PTA a fare fronte comune per raggiungere il miglior risultato possibile, tenendo conto quantomeno della media degli atenei italiani (attestata sul 18%).

## 2. Bilancio dei risultati del CPTA

Il consigliere Rosario Scarpa, considerato che ben poche proposte del CPTA sono state accolte o prese in considerazione dall'amministrazione ([tabella allegata](#)), ritiene necessario assumere un atteggiamento radicalmente critico nei confronti dell'attuale gestione dell'Ateneo, che riflette tutti i vizi del sistema universitario italiano. A parere del consigliere Scarpa, infatti, il sistema universitario pubblico italiano è assolutamente disastroso e da riformare totalmente. Il motivo va ricercato nell'eccessiva autonomia concessa. Autonomia piena applicata al sistema tradizionale. Il fallimento di questo sistema universitario sarebbe certificato dalle centinaia di sentenze amministrative e penali e da un'opinione ormai diffusa anche a livello internazionale, tanto che in nessun altro Paese al mondo l'Università è pagata dai contribuenti, ma gestita dai soli docenti universitari (rimasti statali) secondo un modello autoreferenziale e deresponsabilizzato.

Il presidente, ringraziando il consigliere Scarpa per l'azione di stimolo, ritiene che il Consiglio del PTA, in quanto organo di Ateneo, debba mantenere un profilo istituzionale e non "antisistema". Questo non vuol dire rinunciare a un approccio critico e propositivo. In questo senso si impegna a intensificare le azioni di stimolo nei confronti della Governance (in particolare Direttore generale e Rettore), al fine di ottenere un riscontro concreto alle proposte già avanzate dal Consiglio PTA. Propone, infine, di aggiornare il bilancio dei lavori alla scadenza di metà mandato (febbraio 2020), dove il Consiglio PTA potrà valutare cambiamenti di metodo, eventualmente anche prevedendo un meccanismo di rotazione del presidente.

### 3. “Regolamento per lo smart working” - Parere e proposte

Il presidente ricorda che dalla discussione che si è svolta durante la seduta del 14 ottobre 2020 era emersa una generale insoddisfazione nei confronti della bozza di “Regolamento per lo smart working” trasmesso dalla dirigente dell’ARU e sul quale il GdL sul lavoro agile ha effettuato una prima analisi critica (vedi [bozza del Regolamento con commenti del GdL](#)).

Il presidente propone al Consiglio di non limitarsi ad esprimere un parere negativo, ma di cercare di avanzare anche alcune proposte concrete, al fine di avviare il necessario percorso di analisi, progettazione e sviluppo di un Piano organizzativo del lavoro agile, nel rispetto della normativa e, soprattutto, delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro del personale, nell’ambito di un cambiamento di cultura organizzativa, improntata ai principi di responsabilizzazione, fiducia reciproca e orientamento ai risultati, superando la “logica del cartellino”, del controllo formale e della valutazione come mero adempimento burocratico.

Dopo ampia discussione, il Consiglio decide di approvare una delibera critica nei confronti della bozza di Regolamento, ma propositiva per quanto riguarda un piano organizzativo del lavoro agile. Il presidente si impegna a sottoporre al Consiglio una proposta di delibera che colga le criticità e le proposte emerse nel corso della discussione.

Per garantire l’approvazione in tempo utile, **la delibera sarà approvata via mail.**

### 4. Proposte GdL Valutazione

La consigliera Laura Schiavon riprende i contenuti delle precedenti delibere del Consiglio in materia di valutazione della performance e ricorda in particolare la necessità, espressa nella delibera del 28 maggio 2019, di *“rivedere la misurazione della Performance Organizzativa nella valutazione del personale tecnico-amministrativo (Ambito 1 con peso 25%) per tener conto, non solo della customer satisfaction (che in alcuni casi si basa su tassi di risposta esigui), ma soprattutto del raggiungimento degli obiettivi di Ateneo e di struttura, con riferimento anche agli obiettivi strategici della ricerca, della didattica e della terza missione, come avviene anche in altri Atenei”*.

Come definito nelle [Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale - n. 5/2019](#) (pag. 10) gli obiettivi di performance organizzativa rappresentano i “traguardi” che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (dirigenti e personale) sono chiamati a contribuire e che può avere ad oggetto, in linea con quanto previsto dall’art. 8 del d. lgs. 150/2009, risultati di outcome; piani/programmi strategici; attività/servizi/progetti; customer satisfaction; capacità organizzativa.

Fatte queste premesse, il GdL Valutazione ha individuato le seguenti proposte da sottoporre all’Amministrazione:

1. procedere a una misurazione “multidimensionale” della performance organizzativa (Ambito 1 della scheda di valutazione) che tenga conto del raggiungimento di obiettivi di struttura oltre che dei risultati della customer satisfaction;
2. individuare obiettivi di struttura “trasversali” adatti a tutte le strutture e che vedano il coinvolgimento di tutto personale. Nello specifico, due possibili obiettivi “trasversali” possono riguardare due ambiti attualmente ritenuti rilevanti: il lavoro agile e la formazione;

3. individuare un eventuale obiettivo specifico per struttura cogliendo la peculiarità di ogni singola realtà, scelto tra una rosa di obiettivi strategici individuati a livello di Ateneo;
4. tener conto del tasso di risposta nei risultati della customer satisfaction con l'obiettivo di diminuire l'impatto dei risultati nel caso di tassi esigui;
5. aumentare il peso percentuale della performance organizzativa nella scheda di valutazione con l'aumento della responsabilità (30% per il PTA, senza responsabilità, 35% per Direttori/trici di Ufficio e SAD, 40% per i Dirigenti).

Al termine della presentazione, il Presidente sottolinea l'importanza di valorizzare gli obiettivi individuali del personale con ruoli di responsabilità (ambito 2 della scheda di valutazione) e di collegarli alla performance organizzativa (ambito 1 della scheda di valutazione).

Il consigliere Rosario Scarpa considera prioritario focalizzarsi sulla performance organizzativa e aumentare il peso percentuale dell'ambito 1 nella scheda di valutazione per i ruoli di responsabilità.

Inoltre è stato ripreso quanto espresso dall'art. 9 del d.lgs. 150/2009 in merito agli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale. In particolare il comma 1:

*"1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7, è collegata:*

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;*
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;*
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi."*

Conclusa la discussione sulle specificità delle schede di valutazioni, essendo terminato il tempo a disposizione, il Consiglio incarica il gruppo di lavoro di predisporre un testo di **delibera da approvare via mail**.

Esaurito il tempo a disposizione, il Presidente dichiara chiusa la seduta alle ore 13.45.

Della medesima è redatto il presente verbale che verrà sottoposto al Consiglio PTA per l'approvazione nella seduta successiva, prevista per mercoledì 11 novembre 2020.

Il Presidente  
Giorgio Valandro

Il Segretario  
Michele Furlan