



## CONFRONTO CON LE OO.SS. E R.S.U. (art. 6 e 42 CCNL)

### Criteri generali del sistema di valutazione della performance

#### SINTESI DEI LAVORI E DELLE POSIZIONI EMERSE

- In data 10 luglio 2018 la FLC CGIL chiede l'attivazione del confronto, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL, tra Amministrazione e Rappresentanze Sindacali su quanto emerso dalla Relazione Unica di Ateneo deliberata dal C.d.A. in data 3 luglio 2018 con la valutazione delle strutture per il 2017 e la suddivisione del budget in base ai dati della performance organizzativa. Il sindacato elenca una serie di criticità del nuovo sistema di valutazione ed evidenzia come l'esito finale non sia in grado di fornire una rappresentazione reale delle strutture dell'Ateneo. Chiede, pertanto, che le risorse previste nel Salario Accessorio 2017 non vengano allocate in base ai dati della performance organizzativa (allegato 1).
- In data 11 luglio 2018 anche la O.S. FGU GILDA UNAMS, ravvedendo forti criticità del sistema di misurazione e valutazione della performance, chiede l'attivazione del confronto (allegato 2).
- In data 13 luglio 2018 viene trasmessa la convocazione della riunione tra delegazione sindacale e delegazione pubblica che, al punto 3, prevede il confronto in materia di Criteri generali del sistema di valutazione della performance, così come previsto dall'articolo 42, comma 6, lett. c). Successivamente, in data 18 luglio 2018, a riscontro di una espressa richiesta della CGIL, l'Amministrazione trasmette alla Parte Sindacale i tassi di risposta del questionario Good Practice 2017 rivolto a Docenti, Assegnisti e Dottorandi, utilizzato per la valutazione della performance organizzativa delle strutture.
- In data 19 luglio 2018 la RSU fa pervenire, a mani, la richiesta di attivazione del confronto, ritenendo inaccettabili i risultati ottenuti col nuovo sistema di valutazione (allegato 3). Consegna, inoltre, sempre a mani, la disdetta del contratto integrativo vigente, ritenendolo inapplicabile nella sua interezza con effetto immediato (allegato 4).
- Il confronto si svolge in data 19 luglio 2018, presso l'Aula Didattica di Palazzo Storione, con la partecipazione dell'intera Delegazione Pubblica e, per la Delegazione Sindacale, della RSU e delle OO.SS. FLC CGIL, CISL e GILDA UNAMS. Non è presente il rappresentante della O.S. FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA, impossibilitato a partecipare per sopraggiunti impegni lavorativi.
- In tale sede, la Delegazione Pubblica, mediante l'ausilio di apposite slides (allegato 5), illustra l'analisi della performance organizzativa e individuale dell'anno 2017. Tale analisi evidenzia, in particolare, le seguenti problematiche:
  - a) aderenza del questionario Good Practice docenti, assegnisti e dottorati ai compiti ed alle attività effettivamente svolte: nel caso di profili omogenei che svolgono compiti differenti nelle strutture di Ateneo il questionario può aver evidenziato differenze non sempre pienamente accurate;

b) l'utilizzo della differenza dei risultati di customer rispetto all'anno precedente (peso 50%) ha avuto effetti più importanti del previsto.

Alla luce di tali criticità, la Parte Pubblica propone di ridurre, con effetto immediato, il peso della variazione di customer da un anno all'altro mantenendo la valutazione di customer in termini assoluti. In prospettiva 2018, invece, propone di:

- a) migliorare il questionario mediante un percorso condiviso di rivisitazione, avendo attenzione alle specificità delle strutture;
  - b) effettuare una formazione specifica a fronte delle problematiche evidenziate dalla valutazione;
  - c) organizzare incontri con i valutatori;
  - d) condividere i risultati della valutazione con i valutatori prima della pubblicazione.
- La O.S. FLC CGIL si richiama a quanto già esposto nella propria nota del 10 luglio. Evidenzia di essere d'accordo con la riduzione del delta relativo alla Good Practice; chiede che i dati relativi alle strutture vengano aggregati; chiede una comunicazione a tutto il personale che informi degli interventi effettuati sul sistema di valutazione.
  - La O.S. FGU GILDA UNAMS, pur apprezzando la proposta di riduzione del peso di variazione della customer, rileva come non sia sufficiente procedere con piccole modifiche, ma occorra effettuare interventi rilevanti al fine di rendere il sistema di valutazione più equo, oggettivo e condiviso, anche alla luce degli attuali impatti economici che la valutazione ha nell'erogazione del salario accessorio e del fondo comune di Ateneo. Inoltre sostiene che sia necessario creare una cultura della valutazione.
  - Secondo la O.S. CISL il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance ha di fatto mortificato i lavoratori, anche per una mal compresa applicazione del principio di differenziazione dei giudizi da parte dei Valutatori.
  - I delegati della RSU esprimono posizioni in linea con la nota del 19 luglio. Il delegato Bozzetto chiede se sia possibile mettere a disposizione della Parte Sindacale il data base utilizzato per i calcoli relativi alla performance. La Delegazione di parte pubblica esprime parere favorevole purché venga sottoscritto apposito accordo di riservatezza.
  - Alla luce del confronto e delle posizioni emerse, la Parte Pubblica propone di adottare, già in data 24 luglio 2018, con delibera del C.d.A., i seguenti correttivi per l'applicazione della misurazione della performance organizzativa:
    - a) ridurre – ai soli fini della trasformazione del risultato di performance organizzativa in incentivo economico nell'anno 2017- allo 0.1 (10%) il peso della variazione del dato di customer satisfaction (2017 su 2016) relativo alle misure "Good Practice", rispetto al peso complessivo riservato alle misure "Good Practice", aumentandone di conseguenza al 90% il peso del valore assoluto, e ad invarianza degli altri parametri;
    - b) neutralizzare – ai soli fini del calcolo dell'incentivo individuale per l'anno 2017 – l'indicatore relativo alla sezione 1 delle schede individuali relative alla performance organizzativa (peso 25%), relativa ai differenti ambiti di struttura, cosicché la performance organizzativa venga misurata considerando la performance complessiva della struttura (o unità organizzativa) di riferimento.

- Al termine dell'incontro i presenti, per alzata di mano, esprimono valutazione positiva circa le modifiche proposte dalla Parte pubblica, pur nel distinguo e nella differenza delle posizioni rispetto all'utilizzo dei dati di customer satisfaction degli utenti ai fini degli istituti di premialità.

Al Direttore Generale  
 Ing. A. Scuttari  
 al Prorettore Vicario  
 Prof. G. Dalla Fontana  
 al Prorettore all'Organizzazione e Processi Gestionali  
 Prof. A. Parbonetti  
 al Dirigente Area Risorse Umane  
 Dr.ssa A. Cremonese  
 al Servizio Relazioni Sindacali  
 alle RSU  
 alle OO.SS.

Oggetto: Valutazione della performance Organizzativa

Gentili,

il Cda, lo scorso 3 luglio, ha deliberato la Relazione Unica di Ateneo con la valutazione delle strutture per il 2017 e la suddivisione del budget in base ai dati della performance organizzativa.

Siamo esterrefatti dai risultati riportati. Siamo fortemente convinti, e non solo noi, che questa non sia la rappresentazione reale delle strutture del nostro ateneo.

Per questo chiediamo formalmente che:

1. le risorse previste nel Salario Accessorio 2017 non siano allocate in base ai dati della performance organizzativa
2. sia convocato, ai sensi dell'art. 6 del CCNL, il tavolo di confronto tra Amministrazione e Rappresentanze Sindacali su quanto emerso dalla Relazione Unica. A seguito di tale confronto la scrivente OS valuterà, come primo atto, se mantenere o meno la propria firma sull'Accordo Accessorio 2017.

Sono sufficienti alcune osservazioni, per dire che questi risultati sono troppo spesso incoerenti e ingiustificati. Non tutto il personale è stato trattato allo stesso modo. Manca completamente la possibilità di agire per "il miglioramento" (non sapendo cosa ha determinato l'eventuale valutazione insufficiente). Non c'è alcuna indicazione tantomeno un piano formativo associato per il superamento delle criticità.

Alcune considerazioni sui dati emersi:

- Hanno compilato la Good Practice 2017 il 30,8% tra docenti dottorandi e assegnisti (DDA). Forse non è un dato statisticamente significativo e, in questi casi, è probabile che abbiano partecipato al questionario solo i più scontenti. E' un dato aggregato, mancano le percentuali delle singole categorie. Inoltre è un dato medio, bisognerebbe avere il dato per struttura. Se in alcune strutture avessero partecipato, come probabile, anche meno del 30%, e quindi solo i più critici, oppure solo gli assegnisti o i dottorandi si possono usare tali dati per una valutazione seria?
- Sono state applicate 2 formule diverse per AC e le Altre Strutture. Per l'Amministrazione Centrale è stata aggiunta anche la valutazione espressa da coloro che hanno aperto ticket su help desk. I ticket sono normalmente utilizzati dal PTA. Questo spiega la valutazione più alta in questo indicatore, per tutti i servizi sopra il 5 su 6 (tab 4.6 pag.118) Tra colleghi si è più benevoli. Quindi sono stati applicati 2 algoritmi diversi in cui 1 ha un dato solo positivo (Help Desk)

- L'Amministrazione Centrale (AC) è stata valutata per Area anche se queste hanno un centinaio di PTA e vari servizi non sempre omogenei tra loro, i Dipartimenti invece sono stati vivisezionati in 5 ambiti ritenuti presenti in tutte queste strutture. Vorremmo sapere dal Prorettore Parbonetti come il suo Dipartimento, Scienze Economiche, possa avere una valutazione dell'ambito "Servizi tecnici di laboratorio" se non esistono laboratori? Hanno considerato tali le aule con una Lim? E non è l'unico Dipartimento dove si valutano laboratori tecnici che non esistono. Evidentemente i docenti, e gli aspiranti tali, hanno un'immaginazione per noi inarrivabile.
- A Diritto Privato, 10 PTA divisi in 5 ambiti (!!!) come possono i 2 colleghi di area tecnica coprire la performance organizzativa di 3 ambiti tecnici? Cosa hanno valutato i nostri giuristi?
- Considerando 30/50 la sufficienza, risultano insufficienti 26 ambiti nei Dipartimenti, 3 Poli, un'Area dell'AC, 3 scuole su 8 (!!!). Ci sembra un dato molto preoccupante per la prima (o seconda...) università d'Italia. Solo l'Area Biblioteche ha una valutazione omogenea.
- In AC, l'Area Edilizia e Manutenzione è insufficiente, paga sicuramente le "note vicende". Ma è "colpa" dei colleghi, se chi governa, per tutto il 2017, ha fatto finta di non vedere il problema invece di raccogliere le loro giustificate lamentele e intervenire con nuove risorse?
- Recentemente il Censis ha stilato la loro classifica degli atenei italiani. Padova fa un gran salto e passa seconda. E' un riconoscimento che fa piacere a tutta la comunità accademica. Il Censis ha individuato come punto forte per Padova la "Comunicazione", però l'Area risulta ottava tra quelle dell'AC. Il secondo punto forte è l'internazionalizzazione, ma l'Area dove è inserito il servizio Relazioni internazionali è solo nona. Chi ha ragione, la Good Practice o il Censis? O il PTA non ha alcun merito?
- Il FISPPA, Dipartimento di eccellenza, ha 3 ambiti su 5 insufficienti con un peggioramento del 10% sul 2016. DISCOG (non di eccellenza) invece il massimo su tutti i 5 ambiti con un miglioramento del 35%. Qualcuno ci spiegherà queste repentine trasformazioni... giusto per imparare.  
Che ci siano strutture che abbiano il 100% delle risposte con il punteggio più alto ci lascia qualche dubbio: o hanno compilato il questionario in 3 oppure ci viene facile dubitare sulla "spontaneità" delle risposte.
- Per l'ambito "Servizi generali, sicurezza/manutenzione" giudizio negativo per il Polo di Psicologia, molto positivo per quello dei Dipartimenti afferenti, Psicologia Generale e Psicologia dello Sviluppo. Addirittura vicino al massimo per quest'ultimo. Peccato che questi servizi non esistano in questi Dipartimenti, non esiste personale che svolge queste funzioni. Praticamente hanno valutato fantasmi. Le attività a cui si riferiscono le domande del questionario Good Practice sono svolte dal personale dei Poli dove questi sono presenti.
- Emblematici i casi dove i Poli coincidevano con il Dipartimento, Fisica e il DTG di Vicenza. Stessi ambiti Sicurezza/manutenzione e Servizio informatico, ma con valutazioni molto diverse. Quale sono quelle veritiere? Inutile dire che i Servizi coincidevano...
- Scuole con valutazioni insufficienti, ma positivo l'ambito didattico dei Dipartimenti afferenti alla scuola. Non svolgono la stessa identica attività, ma nemmeno così lontana.

Una considerazione generale sui contenuti del questionario e sulla modalità di somministrazione dello stesso.

I docenti, assegnisti, dottorandi che hanno compilato il questionario sono stati prima informati? Sapevano cosa stavano valutando? Dopo pag. 155 c'è l'allegato con *"elencate le domande del questionario del Progetto Good Practice, somministrate a Docenti, Dottorandi e Assegnisti (DDA) che sono state prese in considerazione per il calcolo del budget di struttura per Dipartimenti, Poli multifunzionali e Scuole di Ateneo."*

Per quanto riguarda le domande sui Servizi Informatici, "i nostri" sanno che l'efficienza della rete wifi dipende dalle attrezzature, anche quelle dell'ASIT, se non dal software (di terze parti) installato sui loro cellulari personali? E sanno che spesso la scelta di queste attrezzature non è neppure lasciata al PTA poiché la PA è tenuta ad acquistare in Convenzione o su Mercato Elettronico?

E sanno che la casella di posta elettronica è di Ateneo e non è competenza delle strutture? O che la decisione di acquistare microfoni o proiettori spetta al Direttore?

E, riguardo alla manutenzione, sanno che se fa freddo o caldo negli uffici, al massimo si apre un ticket, poi sono gli uffici competenti dell'AC che inviano la ditta per le riparazioni?

Non ci risulta sia stata considerata, per la valutazione della performance organizzativa, la situazione di sottorganico/assenze prolungate e mai rimpiazzate di PTA nelle varie strutture, spesso motivo di malcontento degli utenti. Come non sono state considerate le qualifiche del personale presente nei singoli ambiti. E neppure la dispersione sul territorio delle strutture che fanno capo allo stesso Dipartimento.

Questo sistema di valutazione, presentatoci come semplice e immediato, in realtà fa acqua da tutte le parti, sia sulla parte collettiva che su quella individuale. L'unico obiettivo raggiunto è stato quello di mortificare chi lavora.

Il PTA non è disponibile a fare da cavia per soddisfare le paturnie valutative della docenza.

Tiziano Bresolin  
Flc-Cgil  
Università di Padova



FEDERAZIONE GILDA UNAMS - DIPARTIMENTO UNIVERSITÀ  
SEDE DI PADOVA

Padova, 11 luglio 2018

Al Prorettore al Personale  
dell'Università degli Studi di Padova  
Prof. Giancarlo Dalla Fontana.

Al Direttore Generale  
dell'Università degli Studi di Padova  
Ing. Alberto Scuttari

Alle R.S.U. di Ateneo

Alle OO.SS. di Ateneo

e p.c. Al Servizio Relazioni Sindacali  
dell'Università degli Studi di Padova

Oggetto: Richiesta di attivazione dell'istituto del confronto ai sensi degli art. 6 e 42 del CCNL vigente.

Visto quanto approvato nel CdiA del 3 luglio u.s. in riferimento alla Relazione sulla Performance, ai sensi dell'articolo 10 del Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, relativa all'anno 2017, che in particolar modo evidenzia le misure relative alla performance organizzativa delle strutture con riscontri statistici dei risultati degli obiettivi assegnati nel nostro Ateneo, la sottoscritta O.S., ravvedendo l'emergere forti criticità a danno del personale tecnico amministrativo dell'Università, chiede l'attivazione dell'istituto del confronto ai sensi degli artt 6 e 42 del CCNL di comparto vigente.

In attesa di un positivo riscontro, si inviano cordiali saluti.

Il Coordinatore FGU Gilda Unams di Ateneo  
dr Andrea Berto

La RSU, esaminata la Relazione Unica di Ateneo 2017 sulla performance, ritiene inaccettabili i risultati del sistema di valutazione attuato da questa Governance.

L'utilizzo di strumenti e metodologie chiaramente inadeguati, infatti, ha prodotto dati fuorvianti, rielaborati in modo distorto ed esibiti attraverso formule inutilmente complesse.

Oltre all'assoluta arbitrarietà, già denunciata, che ha caratterizzato la valutazione individuale (basata esclusivamente su elementi qualitativi rimessi al giudizio soggettivo del valutatore, sottratto a qualsiasi verifica e controllo), la valutazione delle strutture risulta distorta e irragionevole, frutto di indagini di *Customer Satisfaction* disomogenee, non pertinenti, contraddittorie e quindi prive di valore, da cui consegue una suddivisione del budget ingiusta e discriminatoria.

Questo ricorso disinvolto a sistemi di *customer satisfaction* sembra ignorare anche la differenza tra il concetto di "utente" (di un servizio, di un prodotto) e quello di "collaboratore", con il risultato di aggravare ulteriormente i contrasti tra personale tecnico amministrativo e docenti (Good practice), tra Amministrazione centrale e strutture (Helpdesk) e addirittura tra personale tecnico amministrativo delle diverse aree.

Per quanto riguarda in particolare le indagini della Good practice, oltre alla falsa contrapposizione tra le diverse categorie di personale, che consente di registrare dipartimenti di eccellenza con valutazioni di struttura molto basse (come se la ricerca di eccellenza si potesse fare con laboratori scadenti), si segnalano solo alcune delle innumerevoli criticità: questionari compilati da un numero relativamente ristretto di "utenti"; domande del tutto inadeguate se non addirittura non pertinenti; risultati complessivi che non tengono conto né della diversa organizzazione interna delle strutture, né delle carenze strutturali non imputabili al personale.

Per quanto riguarda il sistema di Helpdesk dell'Amministrazione centrale, si tratta di uno strumento che dovrebbe avere principalmente la funzione di condivisione delle informazioni tra colleghi. Al contrario, al fine di piegarlo a esigenze di *customer satisfaction*, si è rivelato come un onere aggiuntivo che appesantisce le procedure interne e incrementa la diffidenza tra colleghi-utenti-valutatori. Oltre a ciò, non sono stati chiariti né i criteri in base ai quali gli "utenti" erano chiamati a valutare i ticket e nemmeno gli elementi di pesatura delle valutazioni in sede di analisi delle *customer satisfaction* (applicate ad attività estremamente eterogenee tra loro).

La RSU denuncia inoltre la mancata introduzione di un sistema di valutazione del superiore gerarchico, compresi i direttori di dipartimento, di scuola e di centro, disattendendo anche sotto questo profilo gli impegni assunti formalmente da questa Governance il 18 novembre 2015 (<https://drive.google.com/file/d/0BzdVGSNoIJOSUGZubGdtejVaMUE/view?usp=sharing>).

L'assoluta arbitrarietà degli esiti del Ciclo della performance mina alla radice la fiducia di tutti i soggetti coinvolti, spesso a loro insaputa e comunque in modo poco chiaro, in un sistema che contraddice il senso stesso che dovrebbe avere ogni processo di valutazione, che è quello di acquisire consapevolezza su criticità e punti di forza al fine migliorare le proprie prestazioni, e non certo quello di mortificare il lavoro e la professionalità del personale.

La RSU all'unanimità diffida quindi l'Amministrazione dal procedere alla ripartizione delle risorse accessorie secondo i criteri indicati nella Relazione unica e chiede l'apertura di un tavolo di confronto per individuare un sistema di ripartizione condiviso e più equo.

La nuova RSU, costituitasi in data 17 maggio 2018, considerato che:

- gli esiti fallimentari del sistema di valutazione attuato da questa Governance, che ha utilizzato strumenti e metodologie chiaramente inadeguati, in quanto caratterizzati da arbitrarietà della valutazione individuale e da una valutazione delle strutture distorta e irragionevole (frutto di indagini disomogenee, non pertinenti, contraddittorie e quindi prive di valore) da cui conseguirebbe una suddivisione del budget ingiusta e discriminatoria, rappresenta anche un palese inadempimento degli impegni assunti dalla Parte pubblica con l'intesa sottoscritta il 18 novembre 2015;
- risulta del tutto insoddisfacente la modalità poco chiara e trasparente con cui viene realizzato il piano di stabilizzazioni e del tutto inaccettabile la posizione dell'Amministrazione sulla mancata applicazione delle previsioni di cui all'Art. 20, c. 2, d.lgs. Madia. Decidere unilateralmente di non offrire ad almeno una parte dei lavoratori con contratto di lavoro flessibile la possibilità di uscire dall'inferno in cui versano da almeno 3 anni, viene ritenuto da questa RSU un atto autoritario, ingiusto, irragionevole e persecutorio;

La RSU, a maggioranza dei componenti, delibera la disdetta del contratto integrativo vigente, ritenendolo inapplicabile nella sua interezza con effetto immediato. Contestualmente, la RSU ribadisce la necessità e urgenza di aprire quanto prima il tavolo negoziale sulla materia previa trasmissione *tempestiva e completa* dei dati e delle altre informazioni utili a formulare proposte, osservazioni, rilievi, puntualizzazioni elaborate dalla parte sindacale.

A tal fine, la RSU chiede alla Parte pubblica di provvedere con la massima urgenza alla costituzione e comunicazione dei Fondi per l'accessorio 2018 (anche se provvisoriamente in attesa del parere dei Revisori dei Conti), chiarendo in particolare:

- la specificazione delle risorse destinate agli incarichi assegnati alla categoria D secondo quanto previsto dall'Art 91 c2 e c3 del previgente CCNL 2006-2009 come richiamato dall'Art. 66 vigente CCNL;
- la specificazione delle risorse relative alla indennità di cui all'art 41 c4 del previgente CCNL 2006-2009 (IMA).

**19/07/2018 – RSU Università degli studi di Padova**