

**Confronto in materia di
criteri generali del sistema di valutazione della performance
Procedure di conciliazione**

**SINTESI DEI LAVORI
E DELLE POSIZIONI EMERSE
(artt. 6 e 42, comma 6, lett c, CCNL 2016-2018)**

- In data 19 aprile 2022 le organizzazioni sindacali SNALS CONFESAL, UIL RUA, CISL FSUR e Rappresentanza Sindacale UNINSIEME proclamavano lo stato di agitazione del personale dell'Università di Padova, richiedendo contestualmente l'esperimento del tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 11 dell'Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero (allegato 1, nota prot. n. 69037).
- Il 2 maggio 2022 veniva esperito il tentativo di conciliazione presso la Prefettura di Padova, Ufficio Territoriale del Governo, che aveva esito negativo (allegato 2, nota ns. prot. n. 78255).
- Stante l'esito negativo del tentativo di conciliazione, il 4 maggio 2022 le OO.SS. sopra citate proclamavano lo sciopero del personale tecnico amministrativo e docente dalle ore 9 alle ore 12 del giorno 19 maggio 2022 (allegato 3, nota prot. n. 77715).
- In data 5 maggio 2022 interveniva la Commissione di Garanzia Sciopero con nota prot. 6126 rilevando, ai sensi dell'art. 13 comma 1, lett. d) della legge n. 146 del 1990, la violazione del "mancato rispetto della regola della rarefazione oggettiva", ai sensi dell'art. 2 comma 2, della legge n. 146 del 1990 e s.m.i., secondo la quale in caso di sciopero deve essere rispettato un intervallo oggettivo minimo di dieci giorni tra la data di effettuazione dello sciopero generale e le date di effettuazione degli scioperi di ambito minore proclamati sia prima che dopo (allegato 4, nota ns. prot. n. 78091).
- A seguito della richiesta di riformulazione della proclamazione dello sciopero, le OO.SS. proclamanti, il 6 maggio 2022, comunicavano, in conformità alla regola della rarefazione oggettiva, l'annullamento dello sciopero del 19 maggio 2022 (allegato 5, nota prot. n. 78810).
- Il 10 maggio 2022, a seguito dell'assemblea del PTA, i rappresentanti sindacali delle OO.SS. SNALS CONFESAL, UIL RUA, CISL FSUR e Rappresentanza Sindacale UNINSIEME inviavano alla Parte Pubblica la proposta sindacale di riforma della procedura di conciliazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e modifica della composizione della commissione (allegato 6, nota prot. n. 89415), chiedendo contestualmente la convocazione di un tavolo di discussione entro il termine di 7 giorni.
- Il 16 maggio 2022 veniva attivato il tavolo di confronto nei termini prospettati dalle sigle richiedenti con tutti i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del vigente CCNL e con la RSU. L'incontro veniva fissato per il giorno martedì 31 maggio 2022, alle ore 9.00 presso l'Aula Valente di Palazzo Bo (allegato 7 nota prot. n. 89363).

- In data 30 maggio 2022 perveniva alla Parte Pubblica dalla O.S. FGU GILDA UNAMS il documento avente oggetto: “*Confronto in materia di criteri generali del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – procedura di conciliazione: segnalazione del malfunzionamento dei sistemi di garanzia*” (allegato 8, nota prot. n.104814).

- In data 31 maggio 2022, alle ore 9.00, presso l’Aula Valente, si presentavano al primo incontro di confronto:
 - per la Parte Pubblica: il Delegato della Rettrice Prof. Antonio Parbonetti, il Direttore Generale Ing. Alberto Scuttari, la Dirigente AAGL dott.ssa Maria Rosaria Falconetti e il Dirigente ARU dott. Tommaso Meacci;
 - per la Parte Sindacale: i rappresentanti delle OO.SS. SNALS CONFSAL (dott. Matteo Padovan), FLC CGIL (dott. Tiziano Bresolin), FGU GILDA UNAMS (dott. Andrea Berto), UIL RUA (commissario dott. Raffaele Pileggi) e 16 componenti della RSU d’Ateneo. Nessuno era presente per la O.S. CISL SCUOLA/FSUR.
- A seguito dell’introduzione del Direttore Generale dott. Alberto Scutari, veniva presentata la proposta della Parte Pubblica di modifica della procedura di conciliazione, con l’ausilio di apposite slide che vengono allegate come parte integrante del presente documento di sintesi (allegato 9, *trasmesso alla delegazione Sindacale il 7 giugno 2022*).
- Seguiva discussione tra le Parti sulla proposta dell’Amministrazione sino alle ore 12. Le Parti concordavano di proseguire il confronto in successivo incontro fissato al 10 giugno 2022.

- In data 7 giugno 2022 la O.S. SNALS CONFSAL, con apposita comunicazione inviata all’Amministrazione ribadiva la necessità della modifica della composizione della Commissione di Garanzia (allegato 10, nota prot. n. 104825).
- In data 9 giugno 2022 la O.S. FLC CGIL inviava una proposta del sindacato per la riforma della commissione di garanzia per le contestazioni sulla valutazione, che viene allegata come parte integrante del presente documento di sintesi (allegato 11, nota prot. n.105386)
- In data 10 giugno 2022 la RSU, nella persona del Portavoce p.t. dott. Marco Ferigo, trasmetteva la proposta dell’organismo unitario che viene allegata come parte integrante del presente documento di sintesi (allegato 12, nota prot. n.105404).

- In data 10 giugno 2022, alle ore 14.30, presso l’Aula del Consiglio in Rettorato, si presentavano al secondo incontro di confronto:
 - per la Parte Pubblica: il Delegato della Rettrice Prof. Antonio Parbonetti, il Direttore Generale Ing. Alberto Scuttari, la Dirigente AAGL dott.ssa Maria Rosaria Falconetti e il Dirigente ARU dott. Tommaso Meacci;
 - per la Parte Sindacale: i rappresentanti delle OO.SS. SNALS CONFSAL (dott. Matteo Padovan), FLC CGIL (dott. Tiziano Bresolin), FGU GILDA UNAMS (dott. Andrea Berto), e per la RSU il Portavoce p.t. dott. Marco Ferigo, oltre a 3 componenti dell’organismo unitario. Nessuno era presente per le OO.SS. CISL SCUOLA e FED. UIL SCUOLA RUA.

- La Parte Pubblica, mediante l’ausilio di slide da considerarsi come parte integrante del presente documento di sintesi (allegato 13, *trasmesse alla RSU e alle OO.SS. il 14 giugno 2022*), presentava la propria proposta aggiornata, anche in considerazione delle differenti posizioni espresse dai diversi soggetti sindacali.
- Seguiva discussione tra le Parti con interventi dei rappresentanti delle sigle sindacali presenti e del portavoce p.t. della RSU, i quali oltre a riportarsi alle note in precedenza già trasmesse, precisavano ulteriormente le proprie posizioni:
 - O.S. SNALS CONFSAL: nel ribadire la necessità di istituire una commissione paritetica o nella composizione proposta dalla RSU, si dimostrava contraria alla proposta della Parte Pubblica in merito alla composizione della commissione di conciliazione e della relativa nomina effettuata dal C.d.A., ritenendola peggiorativa rispetto alla proposta del 31 maggio 2022. Chiedeva, inoltre, per i ricorsi 2021, che la commissione addivenisse ad una decisione definitiva unanime.
 - O.S. FGU GILDA UNAMS: accoglieva positivamente la proposta presentata dalla Parte Pubblica, pur sottolineando che i componenti esterni al procedimento valutativo devono essere scelti in base a dei criteri volti a garantirne la professionalità e terzietà e con procedure trasparenti. Per quanto riguarda il termine di conclusione del procedimento, proponeva l’introduzione di meccanismi sanzionatori/inibitivi, onde evitare i casi di sfioramento che penalizzano il personale.
 - O.S. FLC CGIL: il sindacato accoglieva positivamente la proposta aggiornata della Parte Pubblica. Sugeriva, tuttavia, di inserire una specifica sulla modalità di modifica/revisione della commissione, aggiungendo l’inciso “*mai in termini peggiorativi*”. Infine proponeva alle parti presenti di valutare l’eventuale istituzione di un Osservatorio di verifica sui procedimenti conciliativi. Segnalava di ampliare il termine per la relazione del valutatore, ritenendo troppo breve l’indicazione di 10 giorni.
 - La RSU, nella figura del Portavoce p.t. dott. Marco Ferigo, si riservava di far pervenire la propria posizione a seguito di apposito incontro dell’organismo unitario.
- La Parte Pubblica, terminata la discussione, dichiarava di restare in attesa di ricevere la posizione della RSU e invitava le OO.SS. a formalizzare eventuali ed ulteriori precisazioni tramite l’invio di apposite note.

- Successivamente al secondo incontro, in data 17 giugno 2022, la RSU trasmetteva la propria posizione sulla proposta della Parte Pubblica (allegato 14, *nota prot n. 110319*, da considerarsi parte integrante al presente documento).
- Il giorno 5 luglio 2022 la Parte Pubblica trasmetteva alla Parte Sindacale la nuova disciplina della procedura di conciliazione che l’Ateneo intende adottare a partire dalla valutazione dell’anno 2022. Il testo inviato tiene in considerazione le diverse posizioni delle sigle sindacali emerse durante gli incontri di confronto del 31 maggio e del 10 giugno 2022, nonché la posizione della RSU sopra indicata (allegato 15, *nota prot. n.118871*, da considerarsi parte integrante al presente documento).

A seguito dell’invio del documento di sintesi (6 luglio 2022), sono pervenute note a firma del Portavoce della RSU e di alcuni delegati, nonché da parte della O.S. SNALS CONFSAL, che si aggiungono al documento finale come allegato A e allegato B.

Al Prefetto di Padova
protocollo.prefpd@pec.interno.it

Alla Rettrice dell'Università degli Studi di Padova
amministrazione.centrale@pec.unipd.it

Al Direttore Generale dell'Università degli Studi di Padova
amministrazione.centrale@pec.unipd.it

e p. c.

S.P.S.A.L.
Servizio per la Prevenzione e la Sicurezza negli Ambienti di Lavoro
protocollo.aulss6@pecveneto.it

Padova, 19 aprile 2022

Oggetto: Proclamazione dello stato di agitazione del personale dell'Università di Padova e richiesta di esperimento del tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 11 dell'Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero

Ill.mo Sig. Prefetto,

Le segnaliamo la grave situazione che si è venuta a creare all'Università di Padova che riguarda il progressivo deterioramento del clima lavorativo e la sicurezza negli ambienti di lavoro, dato l'aumento preoccupante dei casi di stress lavoro correlato. Un episodio su tutti, il giorno 11 febbraio 2022 si è verificato un fatto grave in Rettorato, alla presenza dei massimi vertici di Ateneo, durante una riunione, una dipendente ha avuto una crisi d'ansia molto forte, tale da rendere necessario l'intervento del 118. È stata ricoverata in ospedale e tuttora è in malattia.

Il fatto si configura come l'esito di una vertenza originatasi nel Dipartimento FISPPA, ripetutamente segnalata come situazione critica da codesti Sindacati, ma i livelli di stress e di conflittualità sono in aumento in molte strutture dell'Ateneo. I vertici politici, gestionali e gli Organi istituzionali dell'Ateneo hanno scelto di non intervenire in nessun caso, cosicché il problema si sta ingigantendo.

Denunciamo la completa assenza e quindi l'inutilità degli Organismi di Garanzia, che dovrebbero tutelare il personale e che invece rimangono immobili. In particolare, si sta generando un preoccupante livello di conflittualità a causa di un sistema di valutazione che reputiamo ingiusto, totalmente slegato dal contesto lavorativo reale, che ha ripercussioni importanti sia salariali, ma soprattutto sullo sviluppo di carriera del personale.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali chiedono da più di un anno all'Università provvedimenti concreti, urgenti e risolutivi.

Per quanto sopra le scriventi Organizzazioni Sindacali proclamano lo stato di agitazione di tutto il personale dell'Ateneo e chiedono alla S.V. di avviare contestualmente la procedura obbligatoria per il raffreddamento dei conflitti al fine di esperire un tentativo di conciliazione presso codesta Prefettura.

In attesa di riscontro si porgono distinti saluti.

F.to

Matteo Padovan - SNALS CONFISAL

Raffaele Pileggi - UIL RUA

Stefania Cerutti - CISL FSUR

Laura Drigo - RAPPRESENTANZA SINDACALE UNINSIEME



Prefettura di Padova

Ufficio Territoriale del Governo

Fasc. n. 6335.2022 Gab.

Padova, data del protocollo

snals.unipd@pec.it

ALLA SNALS CONFESAL

PADOVA

veneto@uilrua.it

ALLA UIL RUA

PADOVA

cisluniversita.veneto@cisl.it

ALLA CISL FSUR

PADOVA

info@uninsieme.it

ALLA RAPPRESENTANZA SINDACALE
UNINSIEME

PADOVA

amministrazione.centrale@pec.unipd.it

ALLA RETTRICE DELL'UNIVERSITA'
DEGLI STUDI DI

PADOVA

amministrazione.centrale@pec.unipd.it

AL DIRETTORE GENERALE
DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI

PADOVA

E per conoscenza

ALLA COMMISSIONE DI GARANZIA
PER L'ATTUAZIONE DELLA LEGGE
SULLO SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI
ESSENZIALI

ROMA

segreteria@pec.commissione-garanziasciopero.it

OGGETTO: UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA – Stato di agitazione del personale.
Tentativo di conciliazione.

Si comunica che il tentativo di conciliazione esperito in data 02 maggio u.s. presso questa Prefettura ha avuto esito negativo.

Il Capo di Gabinetto
(A. Di Gaetano)

ADG/cpz

Al Prefetto di Padova
protocollo.prefpd@pec.interno.it

Alla Rettrice dell'Università degli Studi di Padova
amministrazione.centrale@pec.unipd.it

Al Direttore Generale dell'Università degli Studi di Padova
amministrazione.centrale@pec.unipd.it

Alla Commissione di garanzia per l'attuazione
della Legge sullo Sciopero nei Servizi Pubblici Essenziali
segreteria@pec.commissione-garanziasciopero.it

Oggetto: Proclamazione Sciopero del Personale dell'Università di Padova

Avendo esperito in data 2 maggio 2022 il tentativo di conciliazione presso la Prefettura di Padova con esito negativo, le OO.SS. SNALS CONFISAL, CISL FSUR, UIL RUA, RAPPRESENTANZA SINDACALE UNINSIEME, proclamano lo sciopero del personale tecnico amministrativo e docente dell'Università di Padova, dalle ore 9.00 alle ore 12.00 del giorno 19 maggio 2022.

Padova, 4 maggio 2022

F.to

Matteo Padovan - SNALS CONFISAL

Raffaele Pileggi - UIL RUA

Stefania Cerutti - CISL FSUR

Laura Drigo - RAPPRESENTANZA SINDACALE UNINSIEME



Matteo
Padovan
04.05.2022
21:23:36
GMT+01:00



*Commissione di garanzia
dell'attuazione della legge sullo sciopero
nei servizi pubblici essenziali*

**SNALS CONFESAL
UIL RUA
CISL FSUR
RAPPRESENTANZE SINDACALI
UNINSIEME**
Segreteria territoriale di Padova
snals.unipd@pec.it*

**Università di Padova
Amministrazione Centrale**
amministrazione.centrale@pec.unipd.it

Prefetto di Padova

e.p.c. Presidente del Senato della Repubblica

Presidente della Camera dei Deputati

Presidente del Consiglio dei Ministri

TRASMISSIONE URGENTE VIA PEC

**Settore: UNI
Pos. n. 613/22**

Indicazione immediata ai sensi dell'articolo 13, comma 1, lett. d) della legge n. 146 del 1990, come modificata dalla legge n. 83 del 2000.

Con riferimento alla proclamazione, in data 4 maggio 2022 (atto pervenuto in data 5 maggio 2022), da parte delle Segreterie territoriali di Padova delle Organizzazioni Sindacali Snals Confesal, Uil Rua, Cisl Fsur e Rappresentanze Sindacali Uninsieme, di uno sciopero di tre ore, dalle ore 9.00 alle ore 12.00, di tutto il personale tecnico amministrativo e docente dell'Università di Padova, per il giorno 19 maggio 2022;

IL COMMISSARIO

delegato per il settore, Prof. Franco Carinci, in via d'urgenza,

RILEVATO CHE

risultano precedentemente proclamati, in data 25 marzo 2022, dalle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali CUB e SGB, e in data 22 aprile 2022 dalla Segreteria nazionale

dell'Organizzazione sindacale Usi AIT, scioperi generali di tutte le categorie pubbliche e private per il giorno **20 maggio 2022**;

INDICA

ai sensi dell'articolo 13, comma 1, lettera d), della legge n. 146 del 1990, e successive modificazioni, alle Organizzazioni sindacali in indirizzo, che, allo stato, dal documento di proclamazione, emerge la seguente violazione:

- **“mancato rispetto della regola della rarefazione oggettiva”**, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, della legge n. 146 del 1990, e successive modificazioni, e della delibera del 24 settembre 2003, n. 03/134, come integrata in data 30 aprile 2004, secondo la quale in caso di scioperi generali deve essere rispettato un intervallo oggettivo minimo di **dieci giorni** tra la data di effettuazione dello sciopero generale e le date di effettuazione degli scioperi di ambito minore, proclamati sia prima che dopo.

Si invitano, pertanto, le Organizzazioni sindacali in indirizzo a riformulare la proclamazione dello sciopero, in conformità alla legge ed alla citata delibera, dandone comunicazione alla Commissione **entro cinque giorni** dalla ricezione del presente provvedimento. L'adeguamento all'indicazione in oggetto, dopo la scadenza di detto termine, non potrà essere considerato collegato alla presente richiesta, ai fini di cui all'articolo 2, comma 6, della legge n. 146 del 1990, e successive modificazioni.

Resta fermo che la Commissione, in seguito all'eventuale apertura del procedimento di valutazione del comportamento, accerterà ogni altra violazione che dovesse emergere.

Si dispone la trasmissione del presente provvedimento alle Segreterie territoriali di Padova delle Organizzazioni Sindacali Snals Confals, Uil Rua, Cisl Fsur e Rappresentanze Sindacali Uninsieme, all'Università di Padova, al Prefetto di Padova, nonché, per opportuna conoscenza, ai Presidenti delle Camere e al Presidente del Consiglio dei Ministri, ai sensi dell'articolo 13, comma 1, lett. n), della legge n. 146 del 1990, e successive modificazioni.

IL COMMISSARIO
Prof. Franco Carinci



* Il presente provvedimento viene inviato esclusivamente all'indirizzo PEC utilizzato per trasmettere a quest'Ufficio la proclamazione di sciopero. Sarà onere della Organizzazione sindacale ricevente condividerne il contenuto con gli altri soggetti sindacali interessati.

Alla Commissione di garanzia per l'attuazione
della Legge sullo Sciopero nei Servizi Pubblici Essenziali
segreteria@pec.commissione-garanziasciopero.it

Al Prefetto di Padova
protocollo.prefpd@pec.interno.it

Alla Rettrice dell'Università degli Studi di Padova
amministrazione.centrale@pec.unipd.it

Al Direttore Generale dell'Università degli Studi di Padova
amministrazione.centrale@pec.unipd.it

A seguito della comunicazione della Commissione di garanzia per l'attuazione della Legge sullo Sciopero nei Servizi Pubblici Essenziali, settore UNI, Pos. n. 613/22, Protocollo 0006126 del 05/05/2022 - Uscita - UO: UNI

le scriventi OO.SS. SNALS CONFSAL, CISL FSUR, UIL RUA, RAPPRESENTANZA SINDACALE UNINSIEME

in conformità alla citata norma sulla “regola della rarefazione oggettiva”

ANNULLANO la proclamazione dello SCIOPERO di tre ore, dalle 9.00 alle 12.00, il 19 maggio 2022, comunicato con nostra nota del 4 maggio 2022.

Padova, 6 maggio 2022

F.to

Matteo Padovan - SNALS CONFSAL

Raffaele Pileggi - UIL RUA

Stefania Cerutti – CISL FSUR

Laura Drigo – RAPPRESENTANZA SINDACALE UNINSIEME



Matteo
Padovan
06.05.2022
07:16:43
GMT+01:00

Proposta di modifica della disciplina di conciliazione del SMVP dell'Università di Padova,

Si propone il seguente testo.

L'art.7 c.3 del D.lgs. n.150/2009, prevede che ogni amministrazione debba individuare le "procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance"

La delibera ANAC n.104/201036 ha chiarito che "per procedure di conciliazione si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale".

A tale scopo, premesso che la valutazione della performance individuale deve essere comunicata per iscritto da parte del responsabile previo colloquio con il dipendente interessato e nel rispetto del SMVP, la procedura di conciliazione si svolge con le seguenti modalità:

- È istituita una Commissione Paritetica, con rinnovo biennale, composta da due componenti nominati dal Direttore Generale e due componenti nominati dalla RSU.
- La Commissione, così composta, nomina un soggetto esterno al processo di valutazione, con la funzione di Garante, che interviene solo qualora ci sia parità di votazione all'interno della Commissione.
- La Commissione invita in audizione per un tentativo di conciliazione il valutatore e il valutato, il quale può farsi assistere da un rappresentante sindacale al quale conferisce mandato.
- Nel caso in cui il tentativo di conciliazione non vada a buon fine, la Commissione approfondisce l'istruttoria e decide in via definitiva sulla valutazione, nel termine successivo di 30 giorni.
- Nel caso in cui ci sia parità di voto fra i componenti della Commissione, il giudizio viene avvocato al Garante che, acquisiti gli atti, decide in via definitiva sulla valutazione.
- La procedura, dalla scadenza per la presentazione del ricorso alla decisione definitiva, non deve superare i 90 giorni.

Il testo è stato approvato dall'assemblea del personale, riunita in data 10 maggio 2022.

F.to

Matteo Padovan - SNALS CONFSAL

Raffaele Pileggi - UIL RUA

Stefania Cerutti - CISL FSUR

Laura Drigo – UNINSIEME

AMMINISTRAZIONE CENTRALE
AREA RISORSE UMANE
STAFF - SETTORE RELAZIONI SINDACALI

1222·2022
800
ANNI



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Riviera T. Livio, 6
35123 Padova
amministrazione.centrale@pec.unipd.it
CF 80006480281
P.IVA 00742430283
www.unipd.it

Alla Delegazione Sindacale:

RSU di Ateneo
SNALS CONFSAL
FLC CGIL
FEDERAZIONE GILDA UNAMS
FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA
CISL SCUOLA

Alla Delegazione Pubblica:

Prof. Antonio Parbonetti
Dott.ssa Maria Rosaria Falconetti
Dott. Tommaso Meacci

E p.c.
Rappresentanza Sindacale Uninsieme

Anno 2022 Tit. 1 Cl. 10 All. 0

OGGETTO : confronto in materia di criteri generali del sistema di valutazione della performance – procedura di conciliazione

In riferimento alla richiesta pervenuta in data 10 maggio 2022 da parte delle OO.SS. SNALS CONFSAL, FED. UIL SCUOLA RUA, CISL SCUOLA e Rappresentanza Sindacale UNINSIEME, con la presente viene avviato, con tutti i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del vigente CCNL e con la RSU, il confronto in materia di criteri generali del sistema di valutazione della performance ai sensi degli articoli 6 e 42, comma 6, lett. c) del CCNL 16-18, limitatamente alla tematica della procedura di conciliazione ex art. 7, comma 2bis, D. Lgs. 150/2009. L'incontro viene fissato per il giorno **martedì 31 maggio 2022, alle ore 9.00**, presso l'Aula Valente di Palazzo Bo.

Con l'attivazione del tavolo di confronto nei termini prospettati dalle sigle richiedenti, la Parte Pubblica considera rientrato lo stato di agitazione del personale proclamato in data 19 aprile 2022, anche per quanto previsto dall'articolo 8, comma 3, del CCNL, secondo cui durante il periodo in cui si svolge il confronto le Parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Cordiali saluti.

Il Presidente della Delegazione Pubblica
Ing. Alberto Scuttari
Firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005

Firmato digitalmente da: Alberto Scuttari
Limitazioni d'uso: Explicit Text: Il titolare fa uso del presente certificato solo per le finalità di lavoro per le quali esso è rilasciato. The certificate holder must use the certificate only for the purposes for which it is issued.
Data: 13/05/2022 18:21:16

Dirigente
Responsabile del procedimento
Riferimento da contattare

dott. Tommaso Meacci
dott. Ezio Baldi
tel. 049.8273833/3192

relazioni.sindacali@unipd.it

Padova, 30 maggio 2022

Al Prorettore all'Organizzazione e Bilancio con
delega al Personale
Prof. Antonio Parbonetti

Al Direttore Generale
Ing. Alberto Scuttari

e p.c. Al Settore Relazioni Sindacali

Oggetto: Confronto in materia di criteri generali del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – procedura di conciliazione: segnalazione del malfunzionamento dei sistemi di garanzia.

Con riferimento a quanto comunicatoci il 16/05/22 Prot. 89363 riguardo all'attivazione del tavolo di confronto previsto per il prossimo 31 maggio, come organizzazione sindacale riteniamo utile evidenziare alcuni elementi del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che a nostro avviso rappresentano grosse criticità dello stesso e ne pregiudicano il suo funzionamento.

In particolare riteniamo, al fine di dare un senso all'intero sistema di valutazione, la Commissione di Garanzia debba rappresentare un reale strumento di garanzia dei valutati, per la dignità stessa del lavoratore e per le ricadute che il punteggio di valutazione genera sulla distribuzione del salario accessorio e sulle prospettive di carriera.

A proposito della Commissione di Garanzia vogliamo evidenziare le seguenti criticità:

- tempistica di conclusione dei lavori – in alcuni, ma significativi casi, ci sono voluti ben quasi 6 mesi per concludere l'iter dei ricorsi davanti alla Commissione, laddove lo stesso sistema di misurazione e valutazione prevede un termine massimo di 90 giorni dalla presentazione del ricorso per la chiusura dei lavori. Una tale tempistica è inaccettabile e vanifica di fatto i possibili effetti positivi del ricorso, troppo differiti nel tempo rispetto al momento della valutazione, ancor peggio se riguardanti anche vizi procedurali del valutatore. Siamo di fronte, e non è cosa da poco, ad un'aperta violazione della norma regolamentare.
- Inefficacia "pragmatica" del parere della Commissione al fine della revisione della scheda di valutazione ; ad esempio nella recente vertenza FISPPA di cui ci siamo occupati, il tentativo di conciliazione non è andato a buon fine e la Commissione, esaminati gli atti e sentiti valutatore e valutati, ha formulato i necessari pareri diretti al valutatore chiedendo la revisione migliorativa della scheda di valutazione ed evidenziando significativi vizi procedurali. Ciononostante il valutatore ha ritenuto di non uniformarsi a quanto stabilito dalla Commissione e il suo superiore gerarchico e ha

formalmente, passivamente, avallato il tutto senza operare l'iter di una valutazione di seconda istanza come previsto esplicitamente dal SMVP.

Ci teniamo a sottolineare che il regolamento prevede espressamente che, nell'ipotesi in cui il valutatore non si uniformi al parere (non si parla di semplice inerzia del valutatore ma proprio di mancata ottemperanza al parere) il diretto superiore avochi a sé la valutazione.

Di conseguenza esprimiamo la nostra forte contrarietà a riguardo di quanto codesta parte pubblica ha manifestato ritenendo che il valutatore possa rimanere libero di non ottemperare al parere, con il beneplacito del superiore che in seconda istanza ne avalla l'operato.

E' evidente che se la Commissione di garanzia non conferma la valutazione impugnata, è perché ha ravvisato elementi notevoli, tali da accogliere le ragioni del dipendente; sostenere, che tale parere non sia vincolante, equivale a svuotare di ogni significato il senso di ricorrere a tale organo e svilirne l'esistenza stessa.

In questa interpretazione della Amministrazione, la Commissione è di fatto privata del suo potere-dovere di emettere pareri a cui i soggetti coinvolti devono "uniformarsi" (a norma del SMVP pag 40). E' infatti esplicitato che al valutatore che rifiuta di uniformarsi al parere della Commissione è sottratta la facoltà di valutare venendo questa esplicitamente affidata al superiore gerarchico. L'eventuale esautorazione dalla facoltà di valutare è assai significativa e deve avere le corrette ricadute di tutela sia per il valutato che per l'organizzazione. Allo stesso modo, per rispetto delle parti coinvolte e nell'ossequio degli accordi, non sono accettabili distorsioni che giustifichino che la Commissione sia indifferente e/o possa subire l'inerzia degli attori o il loro perpetrare gli errori e/o i vizi da essa stessa evidenziati nel suo parere.

Modificare la composizione della Commissione di garanzia è senz'altro un'opportunità, forse un dovere per la sua "indipendenza" e "coerenza d'azione", ma quello che ci preoccupa davvero è l'interpretazione faziosa che viene fatta contro ogni evidenza dei regolamenti esistenti, che se rispettati consentirebbero, in linea di concetto, di far operare l'organo di garanzia e agire il principio di tutela.

Si coglie l'occasione per ribadire alcune osservazioni comunicate nel contesto del precedente tavolo di confronto sul tema della revisione del SMVP e altre che muovono dagli sviluppi successivi.

La chiave di interpretazione, dello strumento SMVP e della valutazione individuale, che ci è stata proposta consta nella sua dinamica intrinsecamente comunicativa che va (dovrebbe andare) ben oltre i momenti formali del processo.

Le criticità emerse fanno ritenere che questo non è stato ben colto da alcuni valutatori che, a quanto ci risulta, hanno "risolto" l'intero processo con il colloquio finale (quando c'è stato) per l'assegnazione dei punteggi.

La Commissione di Garanzia ha evidenziato essa stessa come nei casi a noi noti, e in parte sopra esposti, si sono verificate fondamentali mancanze comunicative da parte dei valutatori (quindi ben oltre ai vizi sostanziali procedurali li segnalati). Questo unito al fatto che non sempre i valutatori hanno intrapreso quel percorso necessario di condivisione "tempestiva",

con i valutati, delle informazioni, delle procedure e degli obiettivi e delle modalità di ascolto e “osservazione” e valutazione stessa, porta a rilevare una criticità di fondo quasi “strutturale”. Infatti in mancanza di una efficace comunicazione quel che rimane percepito del processo, è il mero punteggio che così privato di un contesto efficacemente delineato si riduce al confronto con il precedente punteggio e/o con i colleghi.

Tale punteggio ha delle conseguenze oltre alla sfera dell’ “apprendimento” e della crescita, ovvero la distribuzione di un budget e coefficienti usati nel calcolo del punteggio per progressioni di carriera. Ci sono, inoltre, delle conseguenze di “percezione” individuale, dove l’inefficacia comunicativa riduce al sentimento di un giudizio, così rinvenibile anche arbitrario, sulla persona più che sul proprio operato e contesto professionale.

L’incapacità relazionale rilevata è un segnale sicuramente bidirezionale che il “buon manager” nell’implicita intesa del SMVP deve saper cogliere, anche in modi riflessivi, e saper gestire anche con la sensibilità di non trascurare, o peggio, esacerbare le incomprensioni trasformandole in potenziali in conflitti.

Sono da verificare anche le modalità di trasparenza dei momenti del processo valutativo, ovvero tutti quei momenti di condivisione e ascolto che dovevano far crescere le buone dinamiche lavorative e relazionali nelle varie “unità organizzative” e loro ulteriori specificità organizzative e di servizio interne.

La stessa possibilità di “feedback” associata alla valutazione dal basso è grandemente ridimensionata (a scapito dell’intero sistema) avendola agganciata ad una indagine di clima organizzativo per ora a cadenza biennale. Quale efficacia e quale continuità può avere così questo strumento di “controllo” della “bontà” della catena comunicativa valutatore-valutato?

Arriverà sempre in ritardo formalizzando forse solo impressioni e ricordi più che “tempestive” ed utilizzabili informazioni da confrontare per eventualmente correggere difficoltà e/o incomprensioni.

Facciamo presente che, anche in questo caso, sembra essere stato trascurato il parere di un importante organo di garanzia super partes quale il Nucleo di Valutazione, che esortava l’amministrazione a ripristinare l’indagine sul Clima Aziendale con cadenza annuale

Sembra che aver posto così tanta fiducia e “responsabilità manageriale” sui valutatori per la tenuta dell’intero sistema, ne abbia di fatto amplificato l’eterogeneità dell’interpretazione delle “regole” e forse anche molte discrezionalità più assimilabili ai “caratteri” delle persone che ai “comportamenti organizzativi” così come il sistema vorrebbe si facesse.

Anche a mesi di distanza dal precedente confronto sul tema, e purtroppo con il suffragio di alcune criticità che per come sono emerse e per la loro entità non posso essere né trascurate né considerate “statisticamente poco significative”, percepiamo ancora l’intero sistema poggiato più su una idealità che su una “capacità manageriale diffusa”, capacità che doveva risultare finalizzata anche alla crescita delle persone e delle loro opportunità professionali e relazionali e a prevenzione di possibili incomprensioni e conflitti.

Pare sia mancata e manchi la capacità di spiegare le cose nel concreto.

Anche il fatto “tecnico” che l'SMVP non riporti ancora in chiaro (esplicitati magari con un esempio) gli algoritmi di distribuzione del budget di struttura e del FCA/FCS in base alla valutazione dei dipendenti è un piccolo segno di debolezza d'attenzione.

Ci era inoltre stato comunicato che ci sarebbe stata un'innovazione nell'introduzione degli obiettivi di struttura per i dipartimenti; forse anche in quel caso si è stimata in eccesso la “capacità manageriale” dei dirigenti di struttura nel saper declinare in forma variegata tale potenzialità?

Nel PIAO 2022-2024 (in CdA il 21 aprile 2022) vediamo infatti “proposti” obiettivi “generalisti” per queste strutture che di “generalista” dovrebbero avere ben poco. Sfuma anche in questo caso la possibilità di disegnare un contesto che possa essere condiviso nell'esperienza delle attività di ciascuno. Anche in questo caso ci era stata dipinta la possibilità di evidenziare le specificità anche al fine di farle crescere e premiarle.

Ricordiamo che tale “opportunità” doveva essere un ulteriore “pilastro arricchente” per valutare la “performance organizzativa” delle strutture in aggiunta alla indagine di Customer Satisfaction.

Cercheremo di seguire e capire l'evoluzione di questa “specificità” in larga parte negata e le conseguenze che avrà nella percezione della organizzazione e della valutazione.

Certo il nostro osservatorio per sua natura registra più le criticità che i “successi”, ma come anche prima accennato non ci sembra il caso di ritenere un certo tipo di criticità solo “eventi di bassa rilevanza statistica”.

Concludiamo ribadendo con forza che se il presente il sistema di valutazione non verrà modificato adeguatamente e non verranno applicati correttamente i regolamenti che lo disciplinano, come O.S. continueremo a esprimere la nostra contrarietà visti i malfunzionamenti che caratterizzano il SMVP e a contrastarlo con tutti i mezzi a nostra disposizione al fine di tutelare i lavoratori.

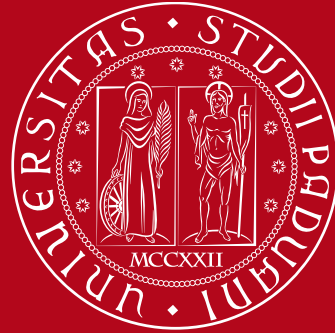
Il Segretario FGU Gilda Unams Università di Padova

Dott. Andrea Berto
firmato digitalmente

Andrea
Berto
30.05.2022
17:31:29
GMT+01:00



1222 • 2022
800
ANNI



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

SMVP: DISCIPLINA DELLE PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

CONFRONTO 31 MAGGIO 2022



Convocazione
Confronto



Conciliazione
Unipd 2022



Proposta OOSS



SMVP 2022 in
pratica

- In data **16 novembre 2021** la Parte Pubblica illustrava alla Parte Sindacale le principali modifiche che l'Amministrazione intendeva apportare al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Seguiva una prima discussione tra le Parti. La documentazione veniva trasmessa dall'Amministrazione in data 18 novembre 2021.
- In data **18 novembre 2021** la RSU chiedeva l'attivazione del confronto. Seguiva analoga richiesta da parte di tutte le Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione integrativa. Nello stesso giorno la Parte Pubblica dichiarava l'attivazione del confronto e invitava la Delegazione Sindacale a far pervenire le proprie osservazioni.
- In data **24 novembre 2021** la O.S. FGU GILDA UNAMS trasmetteva una proposta di modifica della disciplina delle procedure di conciliazione. In pari data anche la O.S. SNALS CONFSAL inviava apposita nota riportante la propria posizione in merito alle proposte di modifica del SMVP presentate dall'Amministrazione.
- In data **25 novembre 2021** si teneva la riunione di confronto, in cui tra i vari argomenti veniva trattata anche la tematica delle procedure di conciliazione.
- Ad esito dell'ampia discussione, la Parte Pubblica, in considerazione delle posizioni espresse dalla Parte Sindacale, apportava diverse modifiche e/o integrazioni al SMVP oggetto dell'informazione del 16 novembre 2021.

- Nel documento di sintesi dei lavori e delle posizioni emerse (**26 gennaio 2022**) veniva riportato quanto segue: **Composizione della Commissione di garanzia, compiti e procedura:** *la Parte Pubblica non condivide le proposte di modifica della composizione della Commissione di garanzia, ritenendo che la presenza di un componente designato dal CUG e di uno esterno garantisca l'imparzialità e competenza dell'organismo. Viene formalizzata la presenza di un supplente per il delegato del Direttore Generale e un supplente per il componente designato dal CUG. La Parte Pubblica condivide la posizione sindacale di chiarire che la Commissione non si debba limitare a rilevare soltanto vizi procedurali; nel contempo però ritiene che debba continuare ad esprimere pareri, senza avocare a sé la valutazione, in considerazione del fatto che l'organismo ha funzioni di natura prettamente conciliativa.*
- In data **1° febbraio 2022** il C.d.A. adottava il nuovo SMVP, previa acquisizione del parere obbligatorio del Nucleo di Valutazione.

- Tre mesi dopo, in data **19 aprile 2022**, le organizzazioni sindacali SNALS CONFSAL, UIL, CISL e UNINSIEME proclamavano lo stato di agitazione del personale dell'Università di Padova richiedendo contestualmente l'esperimento del tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 11 dell'Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero
- Il **2 maggio 2022** veniva esperito il tentativo di conciliazione presso la Prefettura di Padova. In tale sede le parti sindacali convenute hanno esposto le ragioni dello stato di agitazione e, al termine della discussione, hanno richiesto principalmente la modifica della composizione e delle attribuzioni della "*Commissione di Garanzia per le contestazioni sulla valutazione*". La Parte Pubblica esprimeva la propria disponibilità a trattare le richieste sindacali in occasione dell'annuale aggiornamento del SMVP. Ciononostante, il tentativo di conciliazione aveva esito negativo.
- In data **4 maggio 2022** le suindicate OO.SS. proclamavano lo sciopero del personale tecnico amministrativo e docente dalle ore 9 alle ore 12 del giorno 19 maggio 2022, poi annullato a seguito dell'intervento della Commissione di Garanzia Sciopero.
- Il **10 maggio 2022**, le medesime OO.SS. inviavano alla Parte Pubblica la proposta sindacale di riforma della procedura di conciliazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance chiedendo contestualmente la convocazione di un tavolo di discussione da fissare entro fine mese.
- In data **16 maggio 2022** la Parte Pubblica attivava il confronto convocando tutte le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente e la RSU neoeletta.

ANNO	PARERE DI CONFERMA	PARERE DI REVISIONE	TOTALE
2017	17	6	23*
2018	4	1	5
2019	4	5	9
2020	2	13**	15***

*Oltre due reclami per i quali la commissione si dichiarò incompetente, per un totale di 25

Sul 2020

** In 4 casi il Valutatore non si è uniformato al parere di revisione della valutazione espresso dalla commissione

***Non inclusi: 1 reclamo ritirato, 2 reclami conciliati, per un totale di 18 reclami. In 16 casi su 18 la valutazione contestata era > 40/50, di cui 8 casi > 44/50.

- Dall'analisi degli altri **9 mega atenei** (Roma La Sapienza, Firenze, Bologna, Bari, Milano, Torino, Palermo, Pisa e Napoli), **2 politecnici** (Milano e Torino) e gli altri **3 Atenei del Veneto** (Verona, Venezia, IUAV) è emerso che :
 - a) nessun Ateneo prevede una Commissione paritetica (cioè con metà dei componenti di nomina sindacale);
 - b) nessun Ateneo prevede una Commissione con componenti esplicitamente esterni;
 - c) la Commissione ha sempre natura tecnica (dirigenti, esperti della valutazione, componenti del CUG o del Nucleo di Valutazione), tranne in un caso in cui è presente un rappresentante sindacale come componente di una Commissione con tre membri;
 - d) in 9 casi su 14 il Direttore Generale o un suo delegato fa parte della Commissione; in altri 2 casi è comunque il DG che nomina i componenti. In 2 casi la Commissione è nominata dal Rettore, in un caso corrisponde al NdV;
 - e) le commissioni decidono in modo definitivo o comunque esprimono un parere vincolante in 8 casi su 14.

- La composizione della commissione resta invariata.
- Il reclamo può essere proposto in presenza di almeno due delle seguenti motivazioni:
 - Valutazione complessivamente inferiore a 2/6;
 - Vizi procedurali (errato soggetto valutatore, errore nell'utilizzo di parametri, mancanza di elementi fondamentali, assenza di valutazione; obiettivi non definitivi preventivamente);
 - Elementi di irragionevolezza della valutazione.
- La Commissione, dopo aver verificato l'ammissibilità del reclamo, qualora dall'analisi dell'istanza emergano criticità in merito alla correttezza del percorso valutativo, esperisce il tentativo di conciliazione. In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione, la Commissione, dopo aver approfondito l'istruttoria, conferma o modifica la valutazione in modo definitivo entro il complessivo termine di 90 giorni.
- La procedura si applica a partire dalla valutazione dell'anno 2023.

Da: Relazioni Sindacali <relazioni.sindacali@unipd.it>
A: protocollo.archivio@unipd.it
CC:
Data: Thu Jun 09 10:46:39 CEST 2022
Oggetto: Fwd: Prosecuzione confronto procedura di conciliazione SMVP

-----Testo-----

Protocollo differito alla data di ricevimento 7 giugno 2022

Università degli Studi di Padova

Area Risorse Umane
Settore Relazioni sindacali

Riviera T. Livio, 6 - 35123 Padova
tel. +39-0498273833/3192/3240relazioni.sindacali@unipd.it

----- Forwarded message -----

Da: Matteo Padovan <matteo.padovan@unipd.it>
Date: mar 7 giu 2022 alle ore 11:40
Subject: Re: Prosecuzione confronto procedura di conciliazione SMVP
To: Relazioni Sindacali <relazioni.sindacali@unipd.it>, rsu <delegati-rsu@unipd.it>, Stefania Cerutti <stefania.cerutti@unipd.it>, andrea.berto.1@unipd.it <andrea.berto.1@unipd.it>, Raffaele Pileggi <raffaele.pileggi@unibo.it>, tiziano.bresolin@unipd.it <tiziano.bresolin@unipd.it>
Cc: Direttore Generale <direttore.generale@unipd.it>, Tommaso Meacci <tommaso.meacci@unipd.it>, Maria Rosaria Falconetti <rosaria.falconetti@unipd.it>, Antonio Parbonetti <antonio.parbonetti@unipd.it>

Gentili,

nel chiedervi di fornirci le slide presentate durante il confronto del 31.05.2022, *ribadiamo per l'ennesima volta* la necessità che il materiale informativo ci venga consegnato *prima* delle riunioni, in modo che la delegazione sindacale possa prepararsi.

Si invita pertanto a far pervenire, prima della riunione del 10.06.2022, eventuali modifiche della proposta di revisione della procedura di conciliazione, come recepimento delle criticità avanzate dalla parte sindacale.

Per parte nostra, la scrivente O.S. ribadisce la necessità della modifica della composizione della Commissione di Garanzia, rendendola paritaria fra la componente datoriale e componente di rappresentanza del personale. Ritiene inoltre che la revisione delle "motivazioni" per le quali si possa presentare reclamo non sia necessaria, o almeno non debba essere peggiorativa rispetto all'attuale regolamentazione.

Ovviamente non condivide che le modifiche concordate vengano applicate dalla valutazione dell'anno 2023, poiché è di tutta evidenza che la riforma è urgente e non possiamo permettere che il personale che fin da quest'anno legittimamente conterà la valutazione non sia garantito.

Cordiali saluti,

Matteo Padovan

Snals Confsal

Il 07/06/2022 10:05, Relazioni Sindacali ha scritto:

Gentilissimi/e,

la prosecuzione del confronto prevista per venerdì 10 giugno 2022, alle ore 14:30, si terrà presso la *Sala del Consiglio,* a cui si accede passando per la portineria di Palazzo Bo.

Un cordiale saluto
Il Responsabile del settore
Ezio Baldi

Università degli Studi di Padova

Area Risorse Umane
Settore Relazioni sindacali

Riviera T. Livio, 6 - 35123 Padova
tel. +39-0498273833/3192/3240relazioni.sindacali@unipd.it

Il giorno mar 31 mag 2022 alle ore 15:52 Relazioni Sindacali <relazioni.sindacali@unipd.it> ha scritto:

> Gentilissimi e gentilissime,
>
> come comunicato al termine dell'incontro di stamane, il confronto sulle
> procedure di conciliazione proseguirà *venerdì 10 giugno 2022, alle ore
> 14.30,* in aula da definire.

>
> Cordiali saluti
> Il Responsabile del settore
> Ezio Baldi
>
> *Università degli Studi di Padova*

>
> Area Risorse Umane
> Settore Relazioni sindacali
>
> Riviera T. Livio, 6 - 35123 Padova
> tel. +39-0498273833/3192/3240relazioni.sindacali@unipd.it

>
>
>
>
> Il giorno lun 16 mag 2022 alle ore 11:25 Relazioni Sindacali <relazioni.sindacali@unipd.it> ha scritto:

>
>> Gentilissimi/e,
>>
>> in riferimento all'oggetto, Vi trasmettiamo la nota allegata.
>>
>> Un cordiale saluto.
>> Il Responsabile del settore
>> Ezio Baldi
>>
>> *Università degli Studi di Padova*



Proposta della Flc Cgil sulla Commissione di Garanzia

Punti in sintesi

- ~~La composizione della Commissione resta invariata.~~
- **La Commissione è composta da 3 componenti, esperti della valutazione ed esterni al processo valutativo.**
- Il reclamo può essere proposto in presenza di ~~almeno due~~ **una** delle seguenti motivazioni:
 - Valutazione complessivamente inferiore **o uguale** a 2/6;
 - Vizi procedurali (errato soggetto valutatore, errore nell'utilizzo di parametri, mancanza di elementi fondamentali, assenza di valutazione; obiettivi non definiti preventivamente). **La commissione dovrà valutare se i vizi procedurali son dovuti a contingenze oggettive o soggettive e proporre la soluzione;**
 - Elementi di irragionevolezza della valutazione, **incongruenza palese con le declaratorie.**
- La Commissione, dopo aver verificato l'ammissibilità del reclamo, qualora dall'analisi dell'istanza emergano criticità in merito alla correttezza del percorso valutativo, esperisce il tentativo di conciliazione. In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione, la Commissione, dopo aver approfondito l'istruttoria, conferma o modifica la valutazione in modo definitivo entro il complessivo termine di 90 giorni. **La Commissione decide per la conferma o modifica dopo aver verificato che la valutazione sia coerente con le valutazioni della struttura e del settore di afferenza del ricorrente.**

Si propone altresì di modificare la terminologia per le procedure di conciliazione sulla valutazione da **"Reclamo innanzi alla Commissione di Garanzia per le contestazioni sulla valutazione"** a **"Richiesta di revisione della valutazione innanzi alla Commissione di Garanzia"**

Da: Relazioni Sindacali <relazioni.sindacali@unipd.it>
A: protocollo.archivio@unipd.it
CC:
Data: Fri Jun 10 09:30:05 CEST 2022
Oggetto: Fwd: Posizione della RSU in vista del Confronto su SMVP

-----Testo-----

Università degli Studi di Padova

Area Risorse Umane
Settore Relazioni sindacali

Riviera T. Livio, 6 - 35123 Padova
tel. +39-0498273833/3192/3240relazioni.sindacali@unipd.it

----- Forwarded message -----

Da: Rsu Unipd <rsu@unipd.it>
Date: ven 10 giu 2022 alle ore 09:20
Subject: Posizione della RSU in vista del Confronto su SMVP
To: Relazioni Sindacali <relazioni.sindacali@unipd.it>, Direttore Generale <direttore.generale@unipd.it>, Antonio Parbonetti <antonio.parbonetti@unipd.it>, <tommaso.meacci@unipd.it>, Maria Rosaria Falconetti <rosaria.falconetti@unipd.it>, <sindacato.unipd@fgumail.org>, <tiziano.bresolin@unipd.it>, <stefania.cerutti@unipd.it>, <matteo.padovan@unipd.it>, <nfo@aniefuniversita.it>, <cubpadova@cubpadova.it>, <info@uninsieme.it>
Cc: rsu <delegati-rsu@unipd.it>

Gentilissimi,

La RSU nella riunione del 9 giugno 2022 ha deliberato la seguente proposta di modifica delle procedure di conciliazione del SMVP.

Riguardo alle motivazioni converge sulla proposta della PP, aggiungendo, fra le motivazioni "incongruenza con le declaratorie" e togliendo la presenza di "almeno due motivazioni".

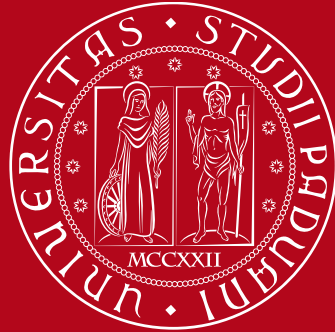
Esprime disaccordo sul mantenimento della Commissione nell'attuale composizione e avanza la seguente proposta: un componente di nomina datoriale, un componente di nomina sindacale e un componente di nomina congiunta. Le decisioni sulle nomine di parte sindacale vengono assunte dall'RSU a maggioranza qualificata dei 2/3.

Ritiene imprescindibile che le modifiche al sistema partano dalla valutazione 2022.

Per i ricorsi del 2021 la Commissione attuale rimane in carica e assume le proprie decisioni all'unanimità, con funzioni decisorie, dopo il tentativo di conciliazione.

Cordiali saluti,
Marco Ferigo
Portavoce p.t. della RSU

1222 • 2022
800
ANNI



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

SMVP: DISCIPLINA DELLE PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

CONFRONTO 10 GIUGNO 2022

A PROSECUZIONE DELL'INCONTRO DEL 31 MAGGIO 2022

COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE

La Commissione è composta dal Direttore Generale o suo delegato, che la presiede, e da due componenti esperti della materia esterni al processo valutativo nominati dal C.d.A. I componenti, se esterni all'Ateneo, possono ricevere un compenso.

PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

La richiesta di revisione può essere proposta in presenza di almeno una delle seguenti casistiche:

- a) Valutazione complessivamente inferiore a 2/6;
- b) Vizi formali della procedura (errato soggetto valutatore, assenza di valutazione, obiettivi non definiti preventivamente, comportamenti non preventivamente dichiarati);
- c) Elementi di irragionevolezza della valutazione (mancanza di elementi fondamentali della misura, errore nell'utilizzo di parametri, incongruenza palese con le declaratorie).

- L'Amministrazione, dopo aver verificato l'ammissibilità formale della richiesta di revisione, richiede al valutatore una relazione. Il valutatore vi provvede entro 10 giorni lavorativi.
- La Commissione procede alla valutazione della richiesta di revisione del valutato e della relazione del valutatore. Qualora da tale analisi non emergano evidenti criticità in merito alla correttezza del percorso valutativo, la Commissione archivia la pratica e ne dà comunicazione all'Amministrazione. Negli altri casi la Commissione esperisce il tentativo di conciliazione fra il valutatore e il valutato, assumendo un ruolo propositivo e consultivo. Ad esito del tentativo di conciliazione viene sottoscritto un verbale di conciliazione o di mancata conciliazione.
- La Commissione, in caso di mancata conciliazione, conferma o revisiona la valutazione, sulla base dell'impatto delle evidenze emerse e anche di come si distribuiscono le altre valutazioni della struttura.
- Il procedimento termina entro 90 giorni lavorativi dalla presentazione della richiesta di revisione (i termini sono sospesi dal 1 al 31 Agosto).
- La nuova procedura si applica con il ciclo della performance dell'anno 2022.

Da: Relazioni Sindacali <relazioni.sindacali@unipd.it>
A: protocollo.archivio@unipd.it
CC:
Data: Fri Jun 17 14:30:31 CEST 2022
Oggetto: Fwd: Confronto su SMVP: posizione della RSU

-----Testo-----

Università degli Studi di Padova

Area Risorse Umane
Settore Relazioni sindacali

Riviera T. Livio, 6 - 35123 Padova
tel. +39-0498273833/3192/3240relazioni.sindacali@unipd.it

----- Forwarded message -----

Da: Rsu Unipd <rsu@unipd.it>
Date: ven 17 giu 2022 alle ore 14:28
Subject: Confronto su SMVP: posizione della RSU
To: Relazioni Sindacali <relazioni.sindacali@unipd.it>, Direttore Generale <direttore.generale@unipd.it>, <tommaso.meacci@unipd.it>, Maria Rosaria Falconetti <rosaria.falconetti@unipd.it>, Antonio Parbonetti <antonio.parbonetti@unipd.it>
Cc: rsu <delegati-rsu@unipd.it>

Alla delegazione di Parte Pubblica

La RSU, apprezzando l'apertura della Parte Pubblica alle modifiche richieste, in merito alla *proposta aggiornata* sul SMVP, propone e segnala:

- che la componente esterna della Commissione di Garanzia sia individuata attraverso avviso pubblico;
- l'inopportunità della presenza in Commissione di Garanzia del Dirigente ARU. Tale indicazione è volta a favorire una maggiore trasparenza e linearità del processo;
- che nella scheda di valutazione, accanto a quella del dipendente sia data evidenza della media della struttura.
- rispetto alla procedura di conciliazione, al *punto c) *inserire anche: "Scostamento irragionevole della valutazione dalla media di struttura"
- nel secondo punto della *Proposta Aggiornata e*eliminare la frase: "Qualora da tale analisi non emergano evidenti criticità in merito alla correttezza del percorso valutativo, la Commissione archivia la pratica e ne dà comunicazione all'Amministrazione."
- nel terzo punto della *Proposta Aggiornata eliminare: " *e anche di come si distribuiscono le altre valutazioni della struttura."

Un cordiale saluto,

Marco Ferigo
Portavoce p.t.

AMMINISTRAZIONE CENTRALE
AREA RISORSE UMANE
STAFF - SETTORE RELAZIONI SINDACALI

1222·2022
800
ANNI



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Riviera T. Livio, 6
35123 Padova
amministrazione.centrale@pec.unipd.it
CF 80006480281
P.IVA 00742430283
www.unipd.it

Alla Delegazione Sindacale:
RSU di Ateneo
SNALS CONFASL
FLC CGIL
FEDERAZIONE GILDA UNAMS
FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA
CISL SCUOLA

Anno 2022 Tit. 1 Cl. 10 All. 1 Fasc. 5.2

OGGETTO : confronto in materia di criteri generali del sistema di valutazione della performance – procedura di conciliazione

Vi trasmettiamo la nuova disciplina della procedura di conciliazione che l'Ateneo intende adottare a partire dalla valutazione dell'anno 2022. Il testo tiene in considerazione le diverse posizioni delle sigle sindacali emerse durante gli incontri di confronto del 31 maggio e del 10 giugno 2022, nonché la posizione della RSU trasmessa in data 17 giugno 2022. In particolare, con riferimento a quest'ultima, la Parte Pubblica segnala quanto segue:

- accoglie la richiesta che i componenti esterni della Commissione siano individuati attraverso un avviso pubblico;
- condivide la necessità che sia data evidenza alla media di struttura in modo più dettagliato, ma ritiene che ciò debba avvenire allegando i dati alla Relazione sulla Performance;
- accoglie la richiesta dello scostamento irragionevole dalla media di struttura come motivo di richiesta di revisione, individuando nel superamento della forbice di 2 punti il margine di irragionevolezza.

La presente nota verrà allegata al documento di sintesi dei lavori e delle posizioni emerse (art. 6 CCNL) che vi verrà trasmesso a stretto giro, a formale chiusura del confronto di cui all'oggetto. La nuova disciplina, che modifica il punto 4.6 del SMVP vigente, verrà inviata al Nucleo di Valutazione per l'acquisizione del prescritto parere e successivamente verrà presentata al Consiglio di Amministrazione.

Cordiali saluti.

I Presidenti della Delegazione Pubblica
Prof. Antonio Parbonetti e Ing. Alberto Scuttari
Firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005

Firmato digitalmente da: Antonio Parbonetti
Limitazioni d'uso: Explicit Text: Il titolare fa uso del presente certificato solo per le finalità di lavoro per le quali esso è rilasciato. The certificate holder must use the certificate only for the purposes for which it is issued.
Data: 05/07/2022 10:23:50

Firmato digitalmente da: Alberto Scuttari
Limitazioni d'uso: Explicit Text: Il titolare fa uso del presente certificato solo per le finalità di lavoro per le quali esso è rilasciato. The certificate holder must use the certificate only for the purposes for which it is issued.
Data: 04/07/2022 12:04:33

Dirigente
Responsabile del procedimento
Riferimento da contattare

dott. Tommaso Meacci
dott. Ezio Baldi
tel. 049.8273833/3192

relazioni.sindacali@unipd.it

4.6 Disciplina della procedura di conciliazione

TESTO VIGENTE	TESTO NUOVO
<p>Nel caso in cui insorgano controversie in ordine alla valutazione delle attività svolte, il Personale tecnico amministrativo, le Dirigenti e i Dirigenti possono presentare reclamo innanzi alla "<i>Commissione di Garanzia per le contestazioni sulla valutazione</i>", che dura in carica tre anni ed è così composta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un componente delegato dal Direttore Generale (un effettivo e un supplente); - un componente designato dal CUG, al proprio interno o all'esterno, esperto nella materia della valutazione (un effettivo e un supplente). - un componente esterno esperto nella materia della valutazione. <p>Il reclamo può essere presentato in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vizi sostanziali e formali della procedura; - valutazione non positiva. <p>L'interessato può farsi assistere da un rappresentante sindacale o da persona di sua fiducia anche individuata internamente all'ateneo e il soggetto che ha espresso la valutazione può farsi assistere da persona di sua fiducia anche individuata internamente all'ateneo.</p> <p>Il reclamo deve essere presentato perentoriamente entro 30 giorni dalla chiusura definitiva della scheda di valutazione. Il reclamo deve contenere gli elementi giustificativi a sostegno dei fatti contestati.</p>	<p>Nel caso in cui insorgano controversie in ordine alla valutazione delle attività svolte, il Personale tecnico amministrativo e il personale dirigente possono attivare la procedura di conciliazione, chiedendo la revisione della scheda di valutazione alla "<i>Commissione di conciliazione</i>". Tale procedura opera a valle della conclusione del processo di valutazione come strumento di garanzia per il valutato in ottica di prevenzione di eventuali contenziosi.</p> <p>La Commissione viene nominata dal C.d.A., resta in carica tre anni ed è composta dai seguenti tre componenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale o un suo delegato (un effettivo e un supplente); - due esperti in materia di valutazione, esterni al processo valutativo applicato in Ateneo, individuati mediante avviso pubblico. <p>La revisione della valutazione può essere richiesta in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Valutazione non positiva</i>, che corrisponde ad una valutazione complessivamente inferiore a 2/6; - <i>Vizi formali della procedura</i> (errato soggetto valutatore, assenza di valutazione, obiettivi non definiti preventivamente, comportamenti non preventivamente dichiarati); - <i>Incongruità della valutazione</i> (mancanza di elementi fondamentali della misura, errore nell'utilizzo di parametri, incongruenza palese con le declaratorie); - <i>Irragionevolezza della valutazione</i>: (irragionevole e non sufficientemente motivato scostamento della valutazione dalla media di struttura di un valore superiore a 2 punti). <p>L'interessato può farsi assistere da un rappresentante sindacale o da persona di sua fiducia anche individuata internamente all'Ateneo e il soggetto che ha espresso la valutazione può farsi assistere da persona di sua fiducia anche individuata internamente all'ateneo.</p> <p>La richiesta di revisione, che contiene gli elementi giustificativi a sostegno dei vizi contestati, deve essere presentata entro il termine perentorio di 30 giorni dalla chiusura definitiva della scheda di valutazione.</p>

La Commissione deve esperire un preliminare tentativo di conciliazione tra valutato e valutatore, convocandoli per un incontro; tale fase viene condotta senza particolari formalità e senza la necessità di un'istruttoria approfondita.

Nel caso in cui il tentativo di conciliazione non vada a buon fine, la Commissione approfondisce l'istruttoria, acquisisce eventuali elementi aggiuntivi e può sentire il valutato e il valutatore nel caso in cui non siano già stati sentiti in sede di conciliazione, o qualora gli elementi emersi in sede di conciliazione non risultino sufficienti per la conclusione dell'istruttoria. Durante l'istruttoria, la Commissione rileva gli eventuali vizi intervenuti e verifica la corretta applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo.

Al termine dell'istruttoria, la Commissione formula un parere, completo delle proprie osservazioni, da inviare al soggetto valutatore e al soggetto valutato, confermando la valutazione espressa dal valutatore o proponendo la revisione della medesima.

Nell'ipotesi in cui il soggetto valutatore non si uniformi al suddetto parere entro dieci giorni dalla trasmissione, il diretto responsabile del valutatore avoca a sé la valutazione in oggetto. Nel caso in cui il valutatore sia una Direttrice o un Direttore di Dipartimento o Centro, un Presidente del Consiglio di una Scuola di Ateneo o una Direttrice o un Direttore di Polo Multifunzionale, sarà il Direttore Generale ad avocarne la valutazione, in quanto responsabile della complessiva gestione e organizzazione del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo ai sensi della L. 240/2010.

I lavori della Commissione devono concludersi entro 90 giorni lavorativi dal termine per la presentazione del reclamo; i termini sono sospesi dal 1 al 31 agosto.

Gli uffici competenti dell'Amministrazione, dopo aver verificato che la richiesta di revisione sia pervenuta nel rispetto dei termini prescritti, richiedono al valutatore una relazione. Il valutatore vi provvede entro 15 giorni lavorativi.

La Commissione procede ad un primo esame della richiesta di revisione del valutato e della relazione del valutatore. Qualora da tale analisi emerga in modo evidente la totale insussistenza dei vizi sollevati, la Commissione archivia la pratica e ne dà comunicazione all'Amministrazione, che provvederà a notificare gli interessati.

Negli altri casi la Commissione, assumendo un ruolo propositivo e consultivo, esperisce il tentativo di conciliazione fra il valutatore e il valutato, convocandoli per un incontro; tale fase viene condotta senza particolari formalità e senza la necessità di un approfondimento dell'istruttoria. Ad esito del tentativo di conciliazione viene sottoscritto un verbale di conciliazione o di mancata conciliazione.

Nel caso in cui il tentativo di conciliazione non vada a buon fine, la Commissione approfondisce l'istruttoria, acquisendo eventuali elementi aggiuntivi. Durante l'istruttoria, la Commissione rileva gli eventuali vizi intervenuti e verifica la corretta applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo.

Al termine dell'istruttoria la Commissione, sulla base dell'impatto delle evidenze emerse e della distribuzione delle altre valutazioni della struttura, conferma la valutazione espressa dal valutatore o modifica *in melius* la valutazione, dandone comunicazione agli uffici competenti dell'Amministrazione, i quali provvederanno a notificare gli interessati.

I lavori della Commissione devono concludersi entro 90 giorni lavorativi dal termine per la presentazione della richiesta di revisione; i termini sono sospesi dal 1 al 31 agosto.

Da: Relazioni Sindacali <relazioni.sindacali@unipd.it>
A: protocollo.archivio@unipd.it
CC:
Data: Mon Jul 18 12:34:50 CEST 2022
Oggetto: Fwd: Note della RSU al confronto su SMVP

-----Testo-----

Università degli Studi di Padova

Area Risorse Umane
Settore Relazioni sindacali

Riviera T. Livio, 6 - 35123 Padova
tel. +39-0498273833/3192/3240relazioni.sindacali@unipd.it

----- Forwarded message -----

Da: Rsu Unipd <rsu@unipd.it>
Date: lun 18 lug 2022 alle ore 12:28
Subject: Note della RSU al confronto su SMVP
To: Relazioni Sindacali <relazioni.sindacali@unipd.it>, Direttore Generale <direttore.generale@unipd.it>, Antonio Parbonetti <antonio.parbonetti@unipd.it>, Maria Rosaria Falconetti <rosaria.falconetti@unipd.it>, <tommaso.meacci@unipd.it>
Cc: rsu <delegati-rsu@unipd.it>

Gentile delegazione di Parte Pubblica,
Le proposte avanzate dalla RSU (e dalle OOSS) per modificare il SMVP nella parte relativa alla Commissione di Garanzia erano mirate ad una maggiore incisività dell'organo di garanzia e ad una maggiore sua efficacia nella tutela dei ricorrenti.

La proposta della PP giunta ha espunto dalla Commissione di Garanzia (ora di Conciliazione) il componente CUG a pro di una "terzietà" che vogliamo intendere più marcata.

Non è però da far passare in secondo piano il ruolo della Commissione all'interno della più ampia architettura del SMVP, ovvero come una componente del sistema che sia anche di garanzia per il sistema stesso.

L'operato della commissione è quindi da intendere anche come più ampio ruolo di feedback sul sistema per cui la RSU ravvede e indica la necessità che essa relazioni sulle sue considerazioni e decisioni agli organi di garanzia di Ateneo (CUG, NdV) e alle OOSS e RSU a tutela della trasparenza e corretta informazione.

In questo più ampio ed efficace contesto (nell'ottica del SMVP e dei suoi scopi, fra i quali saper raccogliere feedback per la promozione delle persone e delle professionalità, l'ottenimento dei migliori risultati e la possibilità di applicare eventuali "correzioni" verso i medesimi) è necessario che sia esplicitato che i vizi procedurali per i quali è prevista la possibilità di ricorso siano anche (se non soprattutto) quelli sostanziali. Coniugato a questo è altresì necessario che l'eventuale emergere di tali vizi procedurali sia informazione necessaria al sistema per potersi "correggere" tempestivamente, ovvero in un tempo che renda efficace la reazione.

Non è quindi, ad avviso della RSU, utile che il compito della Commissione

si risolva esclusivamente con la determinazione della specifica situazione dei singoli ricorrenti (dei casi singoli), ma appunto, se avvistati problemi sostanziali, è necessario che la Commissione li espliciti in una relazione, ai soggetti istituzionali e sindacali sopra citati, che evidenzi tali "criticità" ed eventualmente che ne proponga anche soluzione o quantomeno percorso per risolverli, alimentando così anche i futuri momenti di confronto costruttivo sulla materia.

Il Sistema della Valutazione ha infatti necessità di momenti continui di verifica cui anche la Commissione può ben contribuire mettendo a frutto la sua terzietà.

Si fa notare inoltre, sempre nell'ottica di un organo che sia realmente efficace, che i 90 giorni lavorativi ora previsti come tempo massimo per la conclusione dei lavori della commissione sono oggettivamente eccessivi. Si tratta infatti di un organo con specifico mandato che, a parte la disponibilità delle persone coinvolte, deve avere in sé competenze e capacità per cogliere e riassumere i fatti e le situazioni con perizia e correttezza. Inoltre al sistema stesso sarebbe funzionale una "tempestività" decisionale che renda l'azione della commissione efficace soprattutto in presenza di criticità sostanziali eventualmente rinvenute.

Si ritiene quindi che un tempo limite per la conclusione dei lavori fissato in 30 giorni lavorativi possa essere coerente con l'entità e gli scopi dei lavori della Commissione.

Le risultanze della Commissione è utile siano inoltre ricomprese nella relazione generale sulla performance.

Per rendere coerente la tempistica si chiede di ridurre a 10 i giorni lavorativi il periodo entro cui il valutatore è tenuto a dare relazione di riscontro all'accettazione del ricorso.

Cordiali saluti,

Marco Ferigo
Portavoce p.t. della RSU

Da: Relazioni Sindacali <relazioni.sindacali@unipd.it>
A: protocollo.archivio@unipd.it
CC:
Data: Mon Jul 25 10:17:52 CEST 2022
Oggetto: Fwd: Note della RSU al confronto su SMVP

-----Testo-----

----- Forwarded message -----

Da: Tiziano Bresolin <tiziano.bresolin@unipd.it>
Date: mar 19 lug 2022 alle ore 13:34
Subject: Re: Note della RSU al confronto su SMVP
To: Rsu Unipd <rsu@unipd.it>
Cc: Relazioni Sindacali <relazioni.sindacali@unipd.it>, Direttore Generale <direttore.generale@unipd.it>, Antonio Parbonetti <antonio.parbonetti@unipd.it>, Maria Rosaria Falconetti <rosaria.falconetti@unipd.it>, Tommaso Meacci <tommaso.meacci@unipd.it>, rsu <delegati-rsu@unipd.it>

Gentili,

Facciamo presente che il testo inviato lunedì 18 luglio dal portavoce della Rsu non rappresenta il punto di vista condiviso della maggioranza dei componenti della Rsu.

Il testo per quanto condivisibile in alcune sue parti rappresenta il parere esplicito di solo 7 componenti della Rsu.

Può quindi al massimo essere associato alla sintesi dei lavori del Confronto in materia di criteri generali del Sistema di Valutazione della Performance - procedura di conciliazione come contributo di 7 componenti della Rsu

Cordiali saluti

Tiziano Bresolin Annibale Bresci, Alberto Favaretto, Cinzia Clemente, Sabrina Bacchini, Diego Pizzeghello, Viva Da Molin, Andrew Bailey, Daniela D'Alessandro

Il giorno lun 18 lug 2022 alle ore 12:28 Rsu Unipd <rsu@unipd.it> ha scritto:

> Gentile delegazione di Parte Pubblica,
> Le proposte avanzate dalla RSU (e dalle OOSS) per modificare il SMVP
> nella parte relativa alla Commissione di Garanzia erano mirate ad una
> maggiore incisività dell'organo di garanzia e ad una maggiore sua
> efficacia nella tutela dei ricorrenti.
>
> La proposta della PP giunta ha espunto dalla Commissione di Garanzia
> (ora di Conciliazione) il componente CUG a pro di una "terzietà" che
> vogliamo intendere più marcata.
>
> Non è però da far passare in secondo piano il ruolo della Commissione
> all'interno della più ampia architettura del SMVP, ovvero come una
> componente del sistema che sia anche di garanzia per il sistema stesso.
>
> L'operato della commissione è quindi da intendere anche come più ampio
> ruolo di feedback sul sistema per cui la RSU ravvede e indica la necessità
> che essa relazioni sulle sue considerazioni e decisioni agli organi di
> garanzia di Ateneo (CUG, NdV) e alle OOSS e RSU a tutela della
> trasparenza e corretta informazione.

>
> In questo più ampio ed efficace contesto (nell'ottica del SMVP e dei
> suoi scopi, fra i quali saper raccogliere feedback per la promozione
> delle persone e delle professionalità, l'ottenimento dei migliori
> risultati e la possibilità di applicare eventuali "correzioni" verso i
> medesimi) è necessario che sia esplicitato che i vizi procedurali per i
> quali è prevista la possibilità di ricorso siano anche (se non
> soprattutto) quelli sostanziali. Coniugato a questo è altresì necessario
> che l' eventuale emergere di tali vizi procedurali sia informazione
> necessaria al sistema per potersi "correggere" tempestivamente, ovvero
> in un tempo che renda efficace la reazione.
>
> Non è quindi, ad avviso della RSU, utile che il compito della Commissione
> si risolva esclusivamente con la determinazione della specifica
> situazione dei singoli ricorrenti (dei casi singoli), ma appunto, se
> avvistati problemi sostanziali, è necessario che la Commissione li
> espliciti in una relazione, ai soggetti istituzionali e sindacali sopra
> citati, che evidenzi tali "criticità" ed eventualmente che ne proponga
> anche soluzione o quantomeno percorso per risolverli, alimentando così
> anche i futuri momenti di confronto costruttivo sulla materia.
>
> Il Sistema della Valutazione ha infatti necessità di momenti continui di
> verifica cui anche la Commissione può ben contribuire mettendo a frutto
> la sua terzietà.
>
> Si fa notare inoltre, sempre nell'ottica di un organo che sia realmente
> efficace, che i 90 giorni lavorativi ora previsti come tempo massimo per
> la conclusione dei lavori della commissione sono oggettivamente
> eccessivi. Si tratta infatti di un organo con specifico mandato che, a
> parte la disponibilità delle persone coinvolte, deve avere in sé
> competenze e capacità per cogliere e riassumere i fatti e le situazioni
> con perizia e correttezza. Inoltre al sistema stesso sarebbe funzionale
> una "tempestività" decisionale che renda l'azione della commissione
> efficace soprattutto in presenza di criticità sostanziali eventualmente
> rinvenute.
>
> Si ritiene quindi che un tempo limite per la conclusione dei lavori
> fissato in 30 giorni lavorativi possa essere coerente con l'entità e gli
> scopi dei lavori della Commissione.
>
> Le risultanze della Commissione è utile siano inoltre ricomprese nella
> relazione generale sulla performance.
>
> Per rendere coerente la tempistica si chiede di ridurre a 10 i giorni
> lavorativi il periodo entro cui il valutatore è tenuto a dare relazione
> di riscontro all'accettazione del ricorso.
>
> Cordiali saluti,
>
> Marco Ferigo
> Portavoce p.t. della RSU
>



*Alla Delegazione di Parte Pubblica in
contrattazione decentrata*

Università degli studi di Padova

Padova, 18/07/2022

Oggetto: confronto criteri generali SMVP – procedura di conciliazione

Al termine del confronto sulle procedure di conciliazione del SMVP, rileviamo che alcune criticità sono state colte e parzialmente risolte, in particolare la trasformazione del ruolo della Commissione in deliberativo, dopo il tentativo di conciliazione, senza rinvio al valutatore.

Tuttavia, la composizione della Commissione non ci soddisfa, essendo di esclusiva nomina datoriale, senza alcuna presenza di una componente sindacale e avendo altresì espunto il componente CUG.

Permangono le stesse criticità per i ricorsi del 2021 e ci rammarica che la Parte Pubblica non abbia voluto cercare una soluzione per rimediare fin da subito alle evidenti problematiche di sistema, acuitesi nei ricorsi 2020, esponendo così il personale, anche per il 2021, alle stesse dinamiche.

La validità delle modifiche apportate andranno verificate nella loro attuazione effettiva, a cominciare dalla nomina dei componenti esterni, che dovranno essere indipendenti, autorevoli e di alto profilo.

Matteo Padovan

Snals Confsal