

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

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

- In data **16 novembre 2021** la Parte Pubblica, con l'ausilio di apposite slide che si allegano come parte integrante del presente documento di sintesi, illustrava alla Parte Sindacale le principali modifiche che l'Amministrazione intende 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 (*allegato 1*).
- In data **18 novembre 2021** la RSU chiedeva l'attivazione del confronto ai sensi degli articoli 6 e 42, comma 6, lett. c del CCNL vigente. Seguiva analoga richiesta da parte di tutte le Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione decentrata (*allegati 2-3*).
- In data **18 novembre 2021** la Parte Pubblica, con apposita nota (prot. n. 208033/2021, *allegato 4*), dichiarava l'attivazione del confronto a partire dalla data di ricezione delle richieste, invitava la Delegazione Sindacale a far pervenire le proprie osservazioni, se diverse e ulteriori rispetto a quelle già emerse durante l'incontro del 16 novembre u.s., al fine di favorire la redazione della sintesi dei lavori e delle posizioni delle Parti e convocava per il giorno 25 novembre 2021, alle ore 14.30, presso la Sala Canova di Palazzo Storione, apposito incontro di confronto.
- In data **24 novembre 2021** la O.S. FGU GILDA UNAMS trasmetteva nota avente ad oggetto "*Sistema di misurazione e valutazione della performance - Proposta di modifica della disciplina delle procedure di conciliazione*" (*allegato 5*). In pari data anche la O.S. SNALS CONFISAL inviava apposita nota riportante la propria posizione in merito alle proposte di modifica del SMVP presentate dall'Amministrazione (*allegato 6*).
- In data **25 novembre 2021**, alle ore 14.30, si presentavano all'incontro:
  - per la Parte Pubblica: il Delegato del Rettore Prof. Antonio Parbonetti, il Direttore Generale Ing. Alberto Scuttari, la Dirigente AAGL dott.ssa Maria Rosaria Falconetti e il Dirigente ARU dott. Tommaso Meacci, oltre al Dirigente AFIP, dott. Marco Porzionato;
  - per la Parte Sindacale: i rappresentanti delle OO.SS. SNALS CONFISAL (dott. Matteo Padovan), FLC CGIL (dott. Tiziano Bresolin) e FGU GILDA UNAMS (dott. Andrea Berto), oltre a sette delegati della RSU, tra cui il dott. Bozzetto in sostituzione del Portavoce. Nessuno era presente per le OO.SS. CISL SCUOLA e FED. UIL SCUOLA RUA.
- All'inizio dell'incontro la O.S. FGU GILDA depositava una nota con richieste di chiarimenti, poi trasmessa all'Amministrazione in data 29 novembre 2021 (*allegato 7*). Tali chiarimenti venivano forniti in due appositi incontri tra i rappresentanti della sigla e i Dirigenti ARU e AFIP in data 3 e 6 dicembre 2021.

- Durante l'incontro del 25 novembre 2021 la Parte Pubblica analizzava le varie proposte pervenute, suddividendole per le seguenti principali tematiche:
  - A. pesatura della performance organizzativa;
  - B. obiettivi organizzativi (ambito 1b);
  - C. obiettivi individuali (ambito 2a);
  - D. scala di misurazione e relativi punteggi;
  - E. valutazione *bottom up*;
  - F. autovalutazione;
  - G. composizione della commissione di garanzia, compiti e procedura.
- Seguiva discussione tra le Parti con interventi di tutti i rappresentanti delle sigle presenti, i quali si riportavano prevalentemente alle note già trasmesse. La RSU ricordava di aver trasmesso alcune proposte e spunti di riflessione sul SMVP in data 10 maggio 2021 (*allegato 8*). La O.S. FLC CGIL, non depositaria di alcuna nota scritta, dichiarava di essere d'accordo con la proposta dell'Amministrazione di pesatura della performance organizzativa del PTA al 40%; nel contempo evidenziava delle criticità sia sulla valutazione bottom up (il personale spesso ha come riferimento il responsabile di secondo livello e non di primo) sia sul concetto di "*riconoscimento positivo dei colleghi e/o degli utenti*". Evidenziava, inoltre, a differenza delle posizioni espresse da GILDA e SNALS, come la commissione di garanzia dovrebbe avere finalità prevalentemente conciliative e non funzioni decisorie.

\*\*\*

- Ad esito dell'ampia discussione, la Parte Pubblica, in considerazione delle posizioni espresse dalla Parte Sindacale, ritiene di apportare al SMVP oggetto dell'informazione del 16 novembre 2021 le seguenti modificazioni e/o integrazioni e/o specificazioni:

**A. Pesatura della performance organizzativa:** la Parte Pubblica ritiene che la pesatura proposta per la performance organizzativa differenziata per ruolo abbia un proprio equilibrio, pertanto conferma la revisione e ridefinizione degli ambiti di valutazione di performance organizzativa e performance individuale di cui alla slide 7 dell'informazione del 16.11.2021, di seguito riportata:

Ruolo	Ambito 1 - Risultati Organizzativi			Ambito 2 - Risultati Individuali			Totale Ambito 1 + Ambito 2
	Ambito 1a	Ambito 1b	Totale Ambito 1	Ambito 2a	Ambito 2b	Totale Ambito 2	
	Qualità dei Servizi	Obiettivi dell'Unità organizzativa		Obiettivi Individuali	Comportamenti		
Dirigenti	30%	min 30% - max 40%	<b>Min 60% Max 70%</b>	max 10%	30%	<b>Min 30% Max 40%</b>	<b>100%</b>
Responsabili di I livello	30%	30%	<b>60%</b>	max 10%	min 30%	<b>40%</b>	<b>100%</b>
Responsabili di II livello	30%	20%	<b>50%</b>	max 20%	min 30%	<b>50%</b>	<b>100%</b>
PTA	30%	10%	<b>40%</b>	max 20%	min 40%	<b>60%</b>	<b>100%</b>
Funzioni Specialistiche	30%	max 10%	<b>Min 30% Max 40%</b>	min 30% - max 40%	30%	<b>Min 60% Max 70%</b>	<b>100%</b>

La Parte Pubblica, in particolare, non condivide la proposta di innalzare al 70% la pesatura della performance organizzativa del Pta senza incarichi. La proposta dell'Amministrazione comporta comunque un innalzamento dall'attuale 30% al 40%.

**B. Obiettivi organizzativi (ambito 1b):** la Parte Pubblica conferma l'introduzione di obiettivi di performance dell'unità organizzativa condivisi da tutto il personale afferente, sia per valorizzare l'impegno collettivo, sia per favorire la coesione e il senso di appartenenza. Specifica che all'interno del Piano Integrato della Performance sono definiti, su iniziativa del Direttore Generale:

- gli obiettivi di performance organizzativa delle Aree dell'Amministrazione Centrale e del Centro di Ateneo per le biblioteche;
- gli obiettivi di performance organizzativa dei Dipartimenti per le figure dei Segretari e dei Responsabili della Gestione Tecnica;

Per ogni obiettivo è riportata la modalità di misura, tramite:

- uno o più indicatori (di tipo quantitativo e/o qualitativo);
- i valori target e, eventualmente, i valori soglia;
- i valori iniziali assunti dall'indicatore di riferimento (baseline), ove disponibili.

Oltre agli obiettivi organizzativi definiti dal Piano Integrato della Performance, i/le Responsabili di struttura (ad esempio Dirigenti e Direttori/ Diretrici di Dipartimento), assegnano al personale non dirigenziale titolare di posizione organizzativa (ad esempio direttori/diretrici di ufficio, responsabili di settore) ulteriori obiettivi organizzativi, nell'ambito della definizione delle schede di performance del personale. Gli Obiettivi delle unità organizzative perseguono finalità ampie e sfidanti tali da coinvolgere la totalità del personale afferente, sia direttamente che indirettamente. Pertanto la valutazione dell'Ambito 1b prevede l'assegnazione di un medesimo punteggio al personale coinvolto nell'attività, il cui peso percentuale si differenzia in base al grado di responsabilità.

**C. Obiettivi individuali (ambito 2a):** la Parte Pubblica concorda con la necessità di precisare che anche gli obiettivi individuali debbano essere formulati in modo specifico, utilizzando ove possibile indicatori e target misurabili. In fase di programmazione degli obiettivi il Responsabile condivide i criteri con i quali procederà alla valutazione del loro raggiungimento, definendo comunque anche le caratteristiche qualitative dei risultati attesi.

**D. Scala di misurazione e relativi punteggi:** la Parte Pubblica non condivide la proposta di ridurre la scala di misurazione da 6 a 5 livelli. Rispetto alla proposta del 16 novembre 2021 (slide 12) ritiene che la possibilità di utilizzare i punteggi intermedi 0,50 debba essere conservata per la valutazione degli ambiti 1b e 2a, mentre possa essere eliminata per l'ambito 2b. Per tale ultimo ambito accoglie la richiesta di rivedere gli indicatori 1 e 6, per cui la relativa scala di valutazione viene modificata come segue:

Scala di valutazione – Ambito 2b	
	<b>Indicatore qualitativo</b>
1	Comportamento non esibito
2	Comportamento esibito raramente
3	Comportamento esibito mediamente
4	Comportamento esibito frequentemente

5	Comportamento esibito sistematicamente
6	Comportamento esibito sistematicamente con evidenza superiore alle aspettative

**E. Valutazione Bottom up:** viene confermata l'introduzione di una forma sperimentale di valutazione bottom-up anche per i Responsabili di I livello. La Parte Pubblica, a fronte delle osservazioni di Parte Sindacale, specifica che la valutazione bottom-up sarà realizzata tenendo conto dei risultati delle indagini di clima organizzativo, con la cadenza delle medesime, e che il risultato di tale valutazione verrà utilizzato per alimentare il valore di uno dei sei comportamenti osservati tramite l'ambito 2b. Le schede di valutazione riportano l'indicazione del comportamento misurato da tali valutazioni.

**F. Autovalutazione:** la Parte Pubblica condivide la proposta di introdurre il principio dell'autovalutazione per tutto il personale al fine di dare la possibilità a tutti di contribuire attivamente al processo di misurazione e valutazione. Il personale tecnico ed amministrativo che non ricopre posizioni di responsabilità può contribuire attivamente al processo di misurazione e valutazione procedendo all'autovalutazione dei risultati raggiunti (ambiti 1b e 2a) e dei comportamenti agiti (ambito 2b). Tale autovalutazione non contribuisce alla determinazione del giudizio finale, ma rimane disponibile nella scheda di valutazione ed è utilizzabile dal valutatore all'interno dei colloqui, anche al fine di mettere in luce differenze con il proprio giudizio. Soltanto per il personale con incarichi di primo livello anche l'autovalutazione contribuisce alla determinazione del punteggio finale. Prima della valutazione da parte del superiore gerarchico, i responsabili di primo livello procedono infatti all'autovalutazione dell'ambito 2b e a formulare una proposta di valutazione per gli ambiti 1b e 2a. La proposta di valutazione per gli ambiti 1b e 2a costituisce un elemento di confronto in sede di colloquio e uno strumento a supporto della valutazione da parte del superiore gerarchico. L'autovalutazione nell'ambito 2b ha un peso del 5% nella valutazione dei comportamenti individuali.

**G. Composizione della Commissione di garanzia, compii 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.

\*\*\*

- A seguito della trasmissione da parte dell'Amministrazione del documento di sintesi dei lavori e delle posizioni emerse in data 23 dicembre 2021, il sindacato SNALS CONFSAI inviava apposita nota in data 13 gennaio 2022 (*allegato 9*), chiedendo che venisse allegato al documento finale.



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE  
DELLA PERFORMANCE 2022**

**Sintesi novità**

**16 Novembre 2021**

- Gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale sono riconducibili in modo diretto o indiretto alle finalità contenute nella **pianificazione strategica dell'Ateneo** e tra loro coordinati;
- La determinazione degli obiettivi rappresenta un **meccanismo di coordinamento** ex-ante delle attività organizzative ed individuali;
- La misurazione della performance organizzativa ed individuale è orientata a **supportare meccanismi di apprendimento**, individuando e mettendo in campo azioni di miglioramento continuo dei servizi erogati;
- Il ciclo della performance alimenta un flusso di informazioni tempestivo e selettivo orientato ai soggetti responsabili delle decisioni, allo scopo di poter innescare **meccanismi di feedback e di feedforward**.

1. Ridefinizione degli Ambiti di valutazione di performance organizzativa e performance individuale;
2. Introduzione di una nuova scala di misurazione (da 1 a 6) con relative declaratorie;
3. Revisione dei comportamenti e delle loro declaratorie;
4. Introduzione, in via sperimentale, della valutazione bottom – up anche per i Responsabili di I livello, come già avviene per i dirigenti;
5. Il SMVP si applica indistintamente alle forme di lavoro agile o in presenza.

In particolare:

- (1) La revisione e definizione degli ambiti valutativi attraverso una più efficace e puntuale distinzione tra la valutazione della **performance organizzativa** (ambito 1) e quella della **performance individuale** (ambito 2);
- (1) L'introduzione di obiettivi di **performance dell'unità organizzativa**, condivisi da tutto il personale afferente, sia per valorizzare l'impegno collettivo, sia per favorire la coesione e il senso di appartenenza;
- (2) l'introduzione di una **declaratoria specifica per ogni punto di giudizio**, che individua il significato dei livelli della valutazione, con conseguente adozione di una **scala di misurazione** compatibile e comune a tutti gli ambiti, **espressa in sestì**.

- (3) La **revisione dei comportamenti** e delle loro **declaratorie** con una descrizione più puntuale dei contenuti e delle modalità di osservazione, al fine di disporre di criteri aggiornati per declinare i comportamenti attesi in relazione alle diverse realtà organizzative e alle diverse modalità di svolgimento del lavoro;
- (4) l'introduzione di una **valutazione bottom-up** anche per i Responsabili di I livello (come per i Dirigenti);
- (5) l'applicabilità del SMVP indistintamente alle tipologie lavorative (full-time, part-time, telelavoro, **lavoro agile**).

# 1. Revisione e ridefinizione degli Ambiti di valutazione di performance organizzativa e performance individuale

## Ambito 1 Performance organizzativa

*capacità delle strutture organizzative dell'Ateneo di raggiungere i propri obiettivi, elaborati in linea con la pianificazione strategica, e di rispondere in maniera efficiente ed efficace alla domanda di servizi da parte degli utenti interni ed esterni*

1a

**Qualità dei  
servizi resi**

Indagini di  
Customer  
satisfaction



1b

**Obiettivi  
dell'Unità  
Organizzativa**

Indicati nel PIP  
o assegnati dai  
Responsabili  
delle Strutture



## Ambito 2 Performance individuale

*contributo fornito da ciascun dipendente, in termini di risultato e di modalità di approccio, al raggiungimento degli obiettivi di struttura o degli obiettivi individuali assegnati*

2a

**Obiettivi individuali**



2b

**Comportamenti**

# 1. Revisione e ridefinizione degli Ambiti di valutazione di performance organizzativa e performance individuale

Ruolo	Ambito 1 - Risultati Organizzativi			Ambito 2 - Risultati Individuali			Totale Ambito 1 + Ambito 2
	Ambito 1a	Ambito 1b		Ambito 2a	Ambito 2b		
	Qualità dei Servizi	Obiettivi dell'Unità organizzativa	Totale Ambito 1	Obiettivi Individuali	Comportamenti	Totale Ambito 2	
Dirigenti	30%	min 30% max 40%	<b>Min 60%</b> <b>Max 70%</b>	max 10%	30%	<b>Min 30%</b> <b>Max 40%</b>	<b>100%</b>
Responsabili di I livello	30%	30%	<b>60%</b>	max 10%	min 30%	<b>40%</b>	<b>100%</b>
Responsabili di II livello	30%	20%	<b>50%</b>	max 20%	min 30%	<b>50%</b>	<b>100%</b>
PTA	30%	10%	<b>40%</b>	max 20%	min 40%	<b>60%</b>	<b>100%</b>
Funzione Specialistiche	30%	max 10%	<b>Min 30%</b> <b>Max 40%</b>	min 30% max 40%	30%	<b>Min 60%</b> <b>Max 70%</b>	<b>100%</b>

## 1. Revisione e ridefinizione degli Ambiti di valutazione di performance organizzativa e performance individuale (Ambito 1b)

- Gli **Obiettivi dell'unità organizzativa (Ambito 1b)** perseguono finalità ampie e sfidanti tali da coinvolgere **la totalità del personale afferente, sia direttamente che indirettamente.**
- Pertanto la valutazione dell'Ambito 1b prevede l'assegnazione di un **medesimo punteggio** al personale coinvolto nell'attività, il cui peso percentuale si differenzia in base al grado di responsabilità.

### Revisione dei Comportamenti – Personale PTA senza incarico di responsabilità

<p><b>Comportamenti</b> (Min 3 - Max 6)</p> <p><b>In grassetto i comportamenti obbligatori</b></p>	<b>Ambito Relazione</b>
	Capacità di adattamento e flessibilità
	<b>Orientamento all'utenza interna ed esterna</b>
	Collaborazione e condivisione delle informazioni e delle esperienze professionali
	Propensione all'innovazione
	Collaborazione e condivisione dello stato delle attività con il/la Responsabile
	<b>Ambito Realizzazione</b>
	Attenzione alle priorità e rispetto delle scadenze
	<b>Precisione e accuratezza</b> (efficienza ed efficacia dei risultati del proprio lavoro)
	Orientamento al risultato
	Puntualità nell'erogazione dei servizi al pubblico
	Auto-organizzazione e programmazione del lavoro
	Problem solving

**Capacità di adattamento e flessibilità:** Capacità di adattarsi e di lavorare efficacemente in un'ampia gamma di situazioni o con persone e gruppi diversi; capacità di comprendere ed apprezzare i punti di vista differenti od opposti ai propri, di adattarsi alle nuove situazioni e di cambiare od accettare facilmente i cambiamenti della propria struttura o delle attività da svolgere (es. nuova procedura informatica che sostituisce quella utilizzata finora).

**Orientamento all'utenza interna ed esterna:** Capacità di individuare, capire e soddisfare le esigenze dell'utente, sia interno (es. colleghi di un altro ufficio o un'altra struttura) che esterno (es. studenti), sfruttando la sensibilità interpersonale, l'ascolto attivo e le capacità comunicative. Capacità di recepire e sfruttare gli stimoli all'innovazione e le occasioni di apprendimento provenienti dal contesto di lavoro e dall'esterno per garantire un risultato d'eccellenza.

**Collaborazione e condivisione delle informazioni e delle esperienze professionali:** Capacità di lavorare in collaborazione con gli altri, di essere parte di un gruppo piuttosto che lavorare da soli o in competizione. Capacità di condividere con gli altri colleghi informazioni inerenti la propria attività lavorativa e modalità operative al fine di pervenire a dei risultati che vanno oltre la somma dei contributi dei singoli membri, in quanto scaturiscono da un reciproco influenzamento di opinioni.

**Propensione all'innovazione:** Capacità di ricercare soluzioni innovative e originali, ampliando i possibili approcci alle situazioni e ai problemi, immaginando e producendo idee alternative al fine di cogliere nuove opportunità o di realizzare gli obiettivi dati.

**Collaborazione e condivisione dello stato delle attività con il/la Responsabile:** Capacità di condividere in maniera chiara ed efficace con il proprio responsabile lo stato delle attività segnalando tempestivamente le eventuali criticità che potrebbero ostacolare il raggiungimento degli obiettivi nei modi e nei tempi prefissati proponendo anche delle possibili soluzioni.

**Attenzione alle priorità e rispetto delle scadenze:** Capacità di impostare, pianificare e organizzare il proprio lavoro, utilizzando in modo efficiente ed efficace le risorse a propria disposizione, riuscendo a identificare le attività prioritarie e rispettando le scadenze condivise al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati.

**Precisione e accuratezza:** (efficienza ed efficacia dei risultati del proprio lavoro) Capacità di mettere in atto comportamenti di lavoro e decisioni finalizzate all'efficienza dei processi e alla qualità del lavoro finale, evitando errori e ridondanze. Capacità di effettuare regolarmente verifiche sul proprio lavoro per prevenire le inesattezze e garantire il rispetto di un buon livello dei risultati finali assicurando il migliore perseguimento possibile dei risultati in termini di efficacia.

**Orientamento al risultato:** Capacità di lavorare bene e di misurarsi con standard d'eccellenza (inteso come impegno costante a migliorare la propria performance o come impegno a raggiungere gli obiettivi assegnati nei tempi prestabiliti). Capacità di porsi in modo realistico delle mete ed attivarsi con consapevolezza nel perseguirle.

**Puntualità nell'erogazione dei servizi al pubblico:** Capacità di erogare i servizi al pubblico in maniera tempestiva e secondo gli standard definiti anche in presenza di situazioni non standard.

**Auto organizzazione e programmazione del lavoro:** Capacità di gestire la propria agenda lavorativa in modo da ottimizzare l'efficacia della propria azione in relazione con i risultati attesi, assicurando il supporto atteso nei momenti di necessità organizzativa. Capacità di programmare con efficacia i periodi di ferie e di lavoro agile in accordo con le esigenze della struttura.

**Problem solving:** Capacità di individuare e comprendere gli aspetti essenziali dei problemi per riuscire a definirne le priorità, valutare i fatti significativi, sviluppare possibili soluzioni ricorrendo sia all'esperienza sia alla creatività, in modo da arrivare in tempi congrui ad una soluzione efficace.

Ogni ambito avrà la medesima scala di valutazione **1 : 6** con possibilità di utilizzare punteggi intermedi di 0,5

#### Scala di valutazione – Ambito 1b, 2a

<b>1</b>	Obiettivo non perseguito
<b>2</b>	Obiettivo non raggiunto nemmeno parzialmente (o in misura inferiore al valore SOGLIA ove previsto)
<b>3</b>	Obiettivo parzialmente raggiunto (o con risultati in linea con il valore SOGLIA ove previsto)
<b>4</b>	Obiettivo raggiunto con risultati non completamente in linea con le aspettative (o inferiori al TARGET)
<b>5</b>	Obiettivo raggiunto con risultati in linea con le aspettative (o in linea con il valore TARGET)
<b>6</b>	Obiettivo raggiunto con risultati oltre le aspettative (o con risultati superiori al valore TARGET)

#### Scala di valutazione – Ambito 2b

<b>1</b>	Comportamento esibito raramente con riconoscimento negativo dei colleghi e/o degli utenti
<b>2</b>	Comportamento esibito raramente
<b>3</b>	Comportamento esibito mediamente
<b>4</b>	Comportamento esibito frequentemente
<b>5</b>	Comportamento esibito sistematicamente
<b>6</b>	Comportamento esibito sistematicamente con riconoscimento positivo dei colleghi e/o degli utenti

## 5. Introduzione di una forma sperimentale di valutazione bottom-up anche per i Responsabili di I livello

Saranno utilizzate le valutazioni bottom-up derivanti dalle indagine di Clima disponibili.

Valutato	Valutatore
Dirigenti	Tutto il personale afferente all'area
Responsabili di I livello	Tutto il personale afferente all'unità organizzativa di riferimento

- **Comunicazione e formazione al personale**
  - Sessioni di formazione / informazione sul SMVP 2022;
  - Formazione ai responsabili / nuovi valutatori (es. aumentare consapevolezza su fase di monitoraggio e colloquio).

Da: Relazioni Sindacali <relazioni.sindacali@unipd.it>  
A: protocollo.archivio@unipd.it  
CC:  
Data: Thu Nov 18 09:46:45 CET 2021  
Oggetto: Fwd: Richiesta confronto su SMVP

-----Testo-----

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

Da: Rsu Unipd <rsu@unipd.it>  
Date: gio 18 nov 2021 alle ore 09:45  
Subject: Richiesta 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>, <tiziano.bresolin@unipd.it>, <matteo.padovan@unipd.it>, <stefania.cerutti@unipd.it>, <andrea.berto.1@unipd.it>, <luca.francescon@unipd.it>, <marco.ferigo@unipd.it>

Alla Parte pubblica  
e p.c.  
alle 00.SS  
alla RSU

Considerate le novità e le modifiche apportate al SMVP, la RSU chiede di attivare il confronto.  
In attesa di riscontro,  
cordialmente

Marco Ferigo  
Portavoce della RSU

--

Università degli Studi di Padova

Area Risorse Umane  
Settore Relazioni sindacali

Riviera T. Livio, 6  
35123 Padova  
tel +39 049 8273833/3192/3240relazioni.sindacali@unipd.it



Alla Delegazione Pubblica in Contrattazione Decentrata

Padova, 18.11.2021

Oggetto: attivazione del Confronto – Art. 6 CCNL

Avuta in data 16.11.2021 l' informativa sull'aggiornamento del SMVP, criteri generali del sistema di valutazione della performance, le scriventi OO.SS. chiedono l'attivazione del Confronto, ex art. 42, comma 6 lettera c) del vigente CCNL.

Si prega di concordare preventivamente la fissazione del primo incontro.

Cordiali saluti,

f.to

Matteo Padovan – SNALS Confsal  
Tiziano Bresolin – FLC – Cgil  
Stefania Cerutti – CISL Federazione Università  
Andrea Berto – FGU Gilda  
Luca Francescon – UIL Scuola RUA

AMMINISTRAZIONE CENTRALE  
AREA RISORSE UMANE  
STAFF - SETTORE RELAZIONI SINDACALI

1222-2022  
**800**  
ANNI



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA

**Allegato 4**

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

Alla Delegazione Sindacale:

RSU di Ateneo  
SNALS CONFESAL  
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

Anno 2021 Tit. 1 Cl. 10 All. 0

**OGGETTO** : confronto in materia di criteri generali del sistema di valutazione della performance

In riferimento alle richieste di attivazione del confronto in materia di criteri generali del sistema di valutazione della performance pervenute ai sensi degli articoli 6 e 42, comma 6, lett. c) in data 18 novembre 2021 da parte della RSU e delle OO.SS., il Presidente della Delegazione trattante di Parte Pubblica:

- a) dichiara l'attivazione del confronto a partire da oggi, 18 novembre 2021;
- b) invita la Delegazione Sindacale a far pervenire le proprie osservazioni, se diverse e ulteriori rispetto a quelle già emerse durante l'incontro del 16 novembre u.s., al fine di favorire la redazione della sintesi dei lavori e delle posizioni delle Parti;
- c) convoca per **giovedì 25 novembre 2021, alle ore 14.30**, presso la Sala Canova di Palazzo Storione, apposito incontro di confronto.

La documentazione relativa alla riunione del 16 novembre 2021 è stata trasmessa in data odierna.

Cordiali saluti.

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



Scuttari Alberto  
Universita' degli  
Studi di Padova  
18.11.2021  
15:55:45  
GMT+01:00

Dirigente  
Responsabile del procedimento  
Riferimento da contattare

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

[relazioni.sindacali@unipd.it](mailto:relazioni.sindacali@unipd.it)

## Sistema di misurazione e valutazione della performance

### Proposta di modifica della disciplina delle procedure di conciliazione

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 "Commissione di Garanzia per le contestazioni sulla valutazione", ~~che dura in carica tre anni ed è così composta:~~ La Commissione di garanzia opera in condizione di indipendenza perseguendo l'unico obiettivo di assicurare al proponente reclamo un'equa valutazione".

La Commissione di Garanzia dura in carica 3 anni ed è così composta:

- Direttore Generale o suo delegato;
- un componente esterno esperto nella materia della valutazione;
- un componente designato dal CUG, al proprio interno o all'esterno, esperto nella materia della valutazione.

Ai fini della scelta del componente esterno e a garanzia della sua imparzialità ed equidistanza dagli altri due componenti della commissione di garanzia, viene nominata (con decreto del Direttore Generale) una commissione di 5 componenti e precisamente: 2 componenti proposti dalle Organizzazioni Sindacali, due componenti proposti dall'Amministrazione e il quinto componente estratto a sorte tra due componenti proposti rispettivamente dai sindacati e dall'amministrazione. I componenti della commissione operano senza vincolo di mandato, secondo la propria scienza e coscienza.

Questa commissione stabilisce i criteri oggettivi che saranno utilizzati e vagliati per stabilire l'idoneità del componente esterno della Commissione di Garanzia.

Una volta stabiliti i criteri si apre una selezione di candidati per titoli.

La Commissione esaminerà i titoli e formulerà la relativa graduatoria. Sarà dichiarato idoneo alla nomina il candidato/la candidata che ha ottenuto il punteggio più alto e la commissione ne proporrà la nomina.

Qualora non pervengano candidature o le candidature pervenute non siano ritenute idonee (punteggio inferiore alla sufficienza), vengono proposti due nominativi rispettivamente dalle Organizzazioni sindacali e dall'Amministrazione. La Commissione summenzionata, a maggioranza, ne valuta l'idoneità sulla base dei criteri già fissati, dopo di che si procede all'estrazione a sorte di un nominativo. Nel caso che uno o entrambi i nominativi proposti non siano idonei le parti proporranno ulteriori nominativi.

I componenti della Commissione di Garanzia designati dalle parti e il componente esterno, in caso di estrazione a sorte agiscono, in piena indipendenza, senza vincolo di mandato, secondo la propria scienza e coscienza.

Il reclamo può essere presentato in caso di:

- vizi sostanziali e formali della procedura;
- valutazione negativa o ritenuta inadeguata.

Nel caso in cui la Commissione accerti l'esistenza di vizi sostanziali e procedurali:

1. Ne dà puntualmente atto nel verbale, da trasmettere *in parte qua* al responsabile del valutatore, affinché costituisca elemento da prendere in considerazione per la valutazione di quest'ultimo;
2. Qualora a causa di tali vizi sostanziali e procedurali il valutato non sia stato messo in condizione di conoscere quanto a lui contestato (es. mancanza di colloquio intermedio, es. mancanza di alcun rilievo o segnalazione di disservizio durante l'anno di riferimento) e quindi sia stato nell'impossibilità di porre in essere gli opportuni aggiustamenti per correggere il proprio comportamento rispetto ai risultati attesi, la Commissione avoca a sé la valutazione della relativa Performance, sostituendosi in toto al Valutatore/alla Valutatrice”.

L'interessato può farsi assistere da un rappresentante sindacale.

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.

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 di procedura intervenuti e verifica la corretta applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo.~~

~~Al termine dell'istruttoria, la Commissione o conferma la valutazione espressa dal valutatore, oppure formula un parere, completo delle proprie osservazioni, da inviare al valutatore al fine della revisione della scheda.~~

~~Nell'ipotesi in cui il valutatore non si uniformi al suddetto parere, 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.~~

la Commissione di Garanzia formulerà la valutazione sulla base di criteri oggettivi e previa approfondita istruttoria, anche comparando i comportamenti del dipendente e le mansioni assegnate ad altri componenti della struttura di pari livello e mansioni. E' comunque preclusa la riforma del punteggio attribuito in senso peggiorativo rispetto a chi propone reclamo.

Sarà la Commissione di garanzia, al termine di approfondita istruttoria a decidere in merito alla valutazione stendendo un accurato verbale con le motivazioni della propria decisione e i criteri utilizzati.

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.

La nuova disciplina della Commissione si applica a partire dalle contestazioni sulle valutazioni delle prestazioni dell'anno 2019.

Padova 24 novembre 2021

Il coordinatore FGU Gilda Unams Università di Padova

Dr. Andrea Berto  
*firmato digitalmente*

Andrea Berto  
24.11.2021  
18:00:59  
GMT+01:00



**Attivazione del Confronto – Art. 6 CCNL – Criteri generali SMVP****Premessa**

Da sempre la nostra O.S. critica la valutazione, poiché il modello che viene generalmente implementato, a seguito della legge 150/2009, non si concentra sulla valutazione dei processi e sul miglioramento dei servizi, ma si sostanzia nel giudizio sulle persone e viene distorto affinché si trasformi in metodo di controllo e di punizione. Attraverso la valutazione della performance si distrugge la cultura del lavoro collaborativo a favore della competizione individuale; si alimenta il conflitto, il malessere, il sospetto, la disaffezione, l'alienazione, la solitudine, il risentimento.

L'Università di Padova, purtroppo, al contrario di altri Atenei, ha spinto fortemente sulla valutazione individuale, spesso affidata a valutatori privi di cultura organizzativa, estremizzando così la competizione, la differenziazione, l'ostilità fra le persone.

La valutazione deve essere un processo di misurazione della qualità e dell'efficienza dei servizi, non un giudizio sulle persone.

**Proposte**

Di seguito alcune osservazioni sulle modifiche al SVMP proposte dalla Parte Pubblica.

Ambito 1 – 1b: come avviene la definizione degli obiettivi? Chi valuta?

Proposta di variazione ambiti di valutazione PTA: 1a-30%, 1b-40%, 2a-20%, 2b-10%

Aumentare la cultura organizzativa e diminuire la valutazione individuale, soggetta a discrezionalità di giudizio

Scala di misurazione: su 5 livelli (N.B. sono già tanti)

1a: togliere livello 1

2b: togliere livello 6, in livello 1: "comportamento non esibito"

Eliminare possibilità di utilizzare punteggi intermedi di 0,5

Valutazione botton-up: chiarire modalità e impatto sulla valutazione del responsabile.

Inserire l'impatto degli indici di benessere organizzativo nella valutazione del responsabile: numero di domande di trasferimento, numero dei ricorsi sulla valutazione, ecc.

Considerare le situazioni di disabilità e certificazioni nella valutazione: azione positiva.

Pag. 10, declaratorie: "capacità di adattamento", troppo soggettivo, discrezionale e foriero di un uso strumentale da parte del valutatore.

Pag. 11, declaratorie: cosa s'intende per porsi in "modo realistico"? Chi definisce la "realtà oggettiva"?

Pag. 11, declaratorie: "programmare con efficacia i periodi di ferie" ELIMINARE

La valutazione dei comportamenti (2b) deve tenere conto della categoria contrattuale del dipendente, in quanto a grado di responsabilità e autonomia.

Affiancare l'autovalutazione alla valutazione

2a - obiettivi individuali: non devono essere qualitativi, ma quantitativi con parametro oggettivo di soglia e target

Modificare la procedura di garanzia in caso di contestazione della valutazione:

- Proposta: 3 componenti, 1 nominato dalla Direzione Generale, 1 nominato dal CUG, 1 nominato in accordo fra Direzione Generale e delegazione sindacale.
- Possibilità della Commissione di intervenire sia per vizi di procedura che nel merito, cioè per errori valutativi
- Possibilità della Commissione di avocare a sé la valutazione e di riformarla anche senza la conferma del valutatore.

Esclusione del Direttore di Dipartimento dal processo valutativo: SD valutato/a dal Dirigente ARU/DG

Padova, 24.11.2021

Snals Confsal Università di Padova

## Confronto in materia di criteri generali del sistema di valutazione della performance

Chiediamo chiarimenti in merito a quanto illustratoci, tramite slides il 16 novembre, in merito alle novità del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, che saranno introdotte nel 2022:

- 1) Pag 2: sono opportuni maggiori dettagli sul "*meccanismo di coordinamento ex-ante*", in particolare in merito a cosa si voglia individuare e in cosa realmente possa consistere il "meccanismo" e quindi "oggetto con struttura e funzioni");
- 2) Pag 2: si chiedono chiarimenti su cosa si intenda per "*meccanismi di apprendimento*" nel contesto della misura della performance;
- 3) Pag 2: si chiedono precisazioni su quale sia la scala temporale della "*tempestività*" e quale sia, nel contesto, la definizione di "selettività" ricercata;
- 4) Pag 4: chiediamo chiarimenti su cosa si intenda per "*unità organizzativa*", in quanto l'obiettivo "strategico" di "favorire la coesione e in senso di appartenenza" si ottiene con la condivisione sia degli strumenti di valutazione/verifica sia con la loro necessaria pubblicità ex-ante ed ex-post, altrimenti si "inibiscono" quei percorsi di "convergenza sinergica" evocati nell'obbiettivo citato;
- 5) Pag 4: si chiede di spiegare quale sia il motivo analitico che sottende la scelta di introdurre la scala di misura in sesti (poi con frazioni di 0,5) a sostituzione della precedente scala in cinquantunesimi;
- 6) Pag 5: si chiedono delucidazioni su cosa si intenda con l'espressione "*diverse realtà organizzative*"; inoltre si chiede di esplicitare quali esse siano e quale sia la loro popolazione, al fine di verificare la significatività statistica dei metodi proposti;
- 7) Pag 6, ambito 1: è richiesto alle "*strutture organizzative*" (a livello "macro") di valutare le "*capacità di raggiungere i propri obiettivi*" e di "*rispondere in maniera efficiente ed efficace alla domanda di servizi da parte degli utenti interni ed esterni*" innanzitutto per la prima parte è prevista una verifica della "qualità" attraverso una indagine CS per la quale è necessario chiarire cosa si intenda per base e significatività statistica (bacino dei rispondenti in relazione alle varie strutture/attività indagate), per quanto riguarda il secondo aspetto è prevista una "verifica" degli obbiettivi assegnati "localmente" dal "responsabile di struttura", sia mediante una componente che valuta se sono o quanto è stato raggiunto degli obiettivi sia, in seconda istanza mediante una analisi di "efficienza" che però prevede una più complessa modellizzazione degli obiettivi;
- 8) Pag 6, prendiamo atto che l'ambito individuale è valutato con una "*stima*" del "*contributo fornito da ciascun dipendente*" in termini di "*risultato*" e "*modalità d'approccio*"

relativamente al "*raggiungimento degli obiettivi di struttura*" o degli "*obiettivi individuali assegnati*". Si chiedono chiarimenti su cosa si intenda per modalità (sistema) pag 8 di stima/misura del primo tipo di contributo analitico "*risultati*" mentre sembra prevalere l'aspetto dei "comportamenti" = "modalità di approccio";

- 9) Pag 8, ambito 1b; si chiede di esplicitare cosa si intenda per coinvolgimento "*diretto*" e "*indiretto*";
- 10) Pag 8, ambito 1b; si chiedono chiarimenti in merito al "*peso percentuale differenziato in base al grado di responsabilità*", in particolare si chiede di motivare la scelta e di dettagliare il metodo con cui avverrà eventualmente tale differenziazione;
- 11) Pag 10, declaratorie: si chiede di esplicitare come verrà determinata oggettivamente e in maniera equanime la "*capacità di adattarsi*", tenuto conto dell'ampia gamma di situazioni peculiari che caratterizzano le diverse strutture di Ateneo;
- 12) Pag 10, declaratorie: si chiede di esplicitare cosa si intenda per "*risultato d'eccellenza*";
- 13) Pag, 10, Cosa si intende per declaratorie? Visto che viene richiesto di "*lavorare in collaborazione [...] piuttosto che da soli o in competizione*". "*capacità di condividere informazioni*" ... ;
- 14) Pag 10, declaratorie: si chiede di motivare la modifica della declaratoria inerente la "*Collaborazione e condivisione dello stato delle attività con il/la Responsabile*", che è stata modificata in "capacità di condivisione" (dello stato delle attività, degli "allarmi", delle "proposte di soluzioni" ...);
- 15) Pag 11, declaratorie: con il termine "ridondanza" osserviamo che se associato strettamente ad "efficienza" sembra in antitesi con tutte quelle fattispecie di attività che vedono e applicano il concetto di ridondanza quale strumento per la garanzia dell'integrità di una procedura o di controllo che consentono di evidenziare errori e/o omissioni;
- 16) Pag 11, declaratorie: si chiede di illustrare cosa si intenda con la locuzione "*porsi in modo realistico*", in particolare definendo quali siano i parametri oggettivi individuati per misurare questo criterio;
- 17) Pag 11, declaratorie: si chiede di definire in modo chiaro le tempistiche, in particolare cosa si intenda con "*maniera tempestiva*" e quali siano gli "standard definiti" ;
- 18) Pag 11, declaratorie: si chiede di esprimere con chiarezza cosa si intenda con "*ottimizzare l'efficacia*" e di spiegare quale sia il metodo di modellizzazione e misura proposto;
- 19) Pag 11, declaratorie: si chiede di spiegare cosa si intenda con "*programmare con efficacia i periodi di ferie*" e quale sia il risultato "generale" atteso;

- 20) Pag 11, declaratorie: si chiede di chiarire cosa si intenda per "*tempi congrui*"; in particolare si chiede in che occasione sia stata definita con precisione (ex-ante) la scala di scansione temporale che permette questa valutazione;
- 21) Pag 12, scala di valutazione: sarebbe opportuno avere maggiori dettagli organizzativi ed operativi sul valore "*soglia*" (ad es. come è individuato, con che criteri oggettivi, e così via);
- 22) Pag 12, scala di valutazione: come si pensa di poter misurare e quindi far corrispondere le voci qualitative "*parzialmente raggiunto*", "*non completamente in linea*", "*in linea*", "*oltre le aspettative*", "*raramente*", "*mediamente*", "*frequentemente*", "*sistematicamente*", "*con riconoscimento positivo dei colleghi e/o degli utenti*" a dei misurabili quantitativi e condivisi (pubblici) per i motivi sopra evocati (vedi punto 4 precedente);
- 23) Pag 12, scala di valutazione: in relazione al "*riconoscimento positivo dei colleghi*" si chiede quale metodologia (definita ex-ante) di "*misura*"/"*riscontro*" si intenda utilizzare, che sia armonizzata alla quantificazione con gli altri "qualificatori"?
- 24) Pag 13, si chiedono chiarimenti in merito alle modalità e criteri di indagine che saranno utilizzati per evidenziare le valutazioni dal basso;
- 25) Si chiedono informazioni relative al modello matematico e alle procedure di calcolo che, a partire dai valori puntuali, arrivano ad alimentare i parametri di distribuzione dei fondi accessori legati alla "performance";
- 26) Dal momento che in Ateneo ci sono circa 2.400 PTA (TI+TD) e i dipartimenti sono 32, riteniamo verosimile individuare una media di circa 69 persone a struttura. All'interno di ogni struttura mediamente ci sono "componenti" amministrative e "componenti" tecniche; a loro volta queste componenti non sono omogenee al loro interno (visto che non c'è molta "ridondanza" di personale TA in Ateneo) per cui alla fine si "rischia" di avere "nuclei di attività omogenei" costituiti da 1-10 persone (soprattutto per la componente tecnica) a seconda del dipartimento/struttura e della sua articolazione organizzativa e di servizio. Con simili "numerosità" quali valutazioni di carattere statistico e/o di misura si ritiene possibile eseguire? Inoltre per evitare discriminazioni come si può rendere gli obiettivi assegnati di dominio pubblico (ex ante) all'interno della struttura affinché divengano strumento sia di confronto che di collaborazione che di incentivazione consapevole?
- 27) Infine come si andrà a coordinare il vecchio "modello di valutazione/performance" con il nuovo per rendere "confrontabili" (ove e ammesso lo siano) le valutazioni degli anni precedenti?

Osservazioni:

- a) Con l'introduzione delle modifiche illustrate il 16 novembre u.s. al SMVP si tenda a dare un segnale più collaborativo che "competitivo", ma la distribuzione finale dei risultati (sia in termini economici da incentivazione, sia di metriche per la valutazione della performance individuale per qualsivoglia impiego nella valutazione della carriera del singolo) riteniamo che avranno comunque carattere competitivo su risorse limitate (fondi dell'accessorio e/o aspettative di carriera, PEO, PEV).
- b) A pag 11, declaratorie: viene usato il termine "*efficiente*" che implica un modello ex-ante complesso che valuta percorsi diversi ("controfattuali"). A nostro giudizio rileviamo una criticità soprattutto se non viene garantita la trasparenza e la parametrizzazione.

Padova 25 novembre 2021

Il coordinatore FGU Gilda Unams Università di Padova

Dr. Andrea Berto  
*firmato digitalmente*

Andrea Berto  
29.11.2021  
11:00:22  
GMT+01:00



Da: Relazioni Sindacali <relazioni.sindacali@unipd.it>  
A: protocollo.archivio@unipd.it  
CC:  
Data: Mon May 10 15:32:35 CEST 2021  
Oggetto: Fwd: La RSU sulla valutazione della performance

-----Testo-----

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

Da: Marco Ferigo <marco.ferigo@unipd.it>  
Date: lun 10 mag 2021 alle ore 15:16  
Subject: La RSU sulla valutazione della performance  
To: Relazioni Sindacali <relazioni.sindacali@unipd.it>, Direttore Generale <direttore.generale@unipd.it>, Prorettore Vicario <prorettore.vicario@unipd.it>, Antonio Parbonetti <antonio.parbonetti@unipd.it>, maria rosaria falconetti <rosaria.falconetti@unipd.it>, Marco Porzionato (dott.) <marco.porzionato@unipd.it>  
Cc: rsu <delegati-rsu@unipd.it>

Gentilissimi,  
in allegato alcuni spunti di riflessione e proposte della RSU in merito al SMVP.

Un cordiale saluto,

il Portavoce della RSU

Marco  
Ferigo

## **RIFORMA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

### **Quadro generale e punti fondamentali sui quali intervenire**

In più occasioni, negli anni, le rappresentanze sindacali hanno avuto modo di manifestare le proprie riserve e le proprie critiche nei confronti dell'attuale sistema di valutazione, adottato dal nostro Ateneo, che oltre a non garantire oggettività, si presenta come un processo verticale, calato dall'alto, senza contrappesi, che facilmente si presta ad essere utilizzato in modo arbitrario, discrezionale e soggettivo. Il rischio concreto è che anziché rappresentare uno strumento di sviluppo per l'organizzazione, il tanto reclamizzato "momento di crescita", rimanga, nella migliore delle ipotesi, un adempimento, oppure si trasformi, nelle situazioni peggiori, in uno strumento punitivo e sanzionatorio nei confronti del PTA, con conseguenze gravi, sia per l'organizzazione che per il singolo individuo.

D'altra parte, bisogna rammentare la mancata attuazione del Protocollo d'intesa fra Parte Pubblica e Parte Sindacale del 18 novembre 2015, con il quale questo rettorato, appena in carica, si è impegnato ad una riforma organica del sistema di valutazione, facendo proprie le indicazioni dell'Anvur che prevedono la valutazione di tutte le figure coinvolte a qualunque titolo.

Il sistema di valutazione si è consolidato invece come strumento di pressione e repressione, a senso unico e dall'alto verso il basso, dove il valutatore (soprattutto se docente) è totalmente irresponsabile delle decisioni che prende, anche quando provocano danni enormi, sia sull'organizzazione che sul singolo lavoratore/lavoratrice.

Numerose sono le segnalazioni ricevute dai colleghi incardinati in diverse strutture e dipartimenti.

Si è rilevato un tentativo da parte dei responsabili, di agire sulla leva della valutazione per dividere il personale, "formulare classifiche", con il fine ultimo di utilizzare la valutazione per predeterminare le quote incentivanti e le progressioni economiche orizzontali. Il personale che si è visto destinatario di queste manovre è improvvisamente caduto in una spirale di conflittualità interna alla struttura, con conseguente demotivazione, insoddisfazione, stress, malessere, isolamento e, nei casi più gravi, malattia.

È necessario ed improcrastinabile rimettere mano al sistema, da cima a fondo, intervenendo sui punti di maggiore criticità con relative proposte di miglioramento. Di seguito alcune proposte.

### **Soggettività**

La valutazione, per i colleghi non titolari di incarichi di responsabilità, attualmente avviene sugli ambiti “comportamentali” con un peso pari al 70%. Manca totalmente una verifica oggettiva sugli obiettivi.

Di conseguenza diventa uno strumento flessibile e adattabile a disposizione dei responsabili per esercitare un potere discrezionale e illimitato.

La mancanza di orientamento a obiettivi verificabili è stata sollevata anche dal Nucleo di Valutazione di Ateneo, il quale nella riunione telematica del 18 dicembre 2020 afferma: “in generale il NdV/OIV raccomanda, per il 2021, che la misurazione e valutazione dei risultati raggiunti relativamente a “obiettivi organizzativi e/o individuali” sia fondata su dati oggettivi e/o su documentazione che certifichi il raggiungimento del risultato. Per quanto riguarda la misurazione della performance organizzativa nel personale responsabile di livello 1 e livello 2, il NdV/OIV raccomanda di chiarire meglio il peso di questa dimensione, tenendo conto del fatto che l’art.9 del D.Lgs.150/2009 novellato e le Linee Guida del DFP sulla performance individuale prevedono che questo sia prevalente nella valutazione complessiva. Il NdV/OIV suggerisce inoltre di avviare un approfondimento.”

### **Conflitto di interessi**

Il valutatore, in particolare se di categoria D, ha interesse ad abbassare/differenziare le valutazioni poiché ne trae vantaggio, sia economico che nei riflessi della progressione economica. La propria quota economica di performance e fondo comune deriva, infatti, dallo stesso fondo dei colleghi che valuta: abbassando la loro valutazione, automaticamente aumenta la propria quota performance. Bisogna trovare elementi correttivi per evitare questo palese conflitto di interessi.

### **Indennità di responsabilità**

È assolutamente incoerente con il complessivo sistema di valutazione che l’indennità di responsabilità non sia commisurata ad una valutazione sul risultato. Bisogna sottoporre almeno il 30% dell’indennità di responsabilità a valutazione, tenendo conto anche, oltre alla performance individuale, degli indici di benessere organizzativo della struttura.

### **Criteri per la valutazione del responsabile**

Inserire, come criteri per la valutazione del responsabile, la verifica di indici di benessere organizzativo nella struttura: ad esempio il numero di domande di trasferimento nell’anno di riferimento, assenze del personale per cause imputabili a stress lavoro correlato, numero dei ricorsi sulla valutazione, ecc.

### **Valutazione dal basso**

Introdurre, nel ciclo della performance, la valutazione del responsabile da parte del valutato c. d. “valutazione dal basso”.

### **Performance organizzativa**

Deve prevalere la performance organizzativa, quindi aumentare il peso della performance organizzativa e diminuire il peso della performance individuale.

### **Riforma della “Commissione di Garanzia per le contestazioni sulla valutazione”**

Affinché il sistema sia equilibrato è necessario che vi sia una procedura di maggiore garanzia a disposizione del personale in caso di mancata condivisione della valutazione. La composizione della Commissione per le contestazioni sulla valutazione necessita di una riforma, innanzitutto nella composizione, rendendola paritetica fra le nomine di parte datoriale e le nomine riservate alle rappresentanze del personale.

### **Pubblicazione dei dati**

La pubblicazione dei dati consuntivi della valutazione deve essere puntuale e deve essere trasparente anche sui riflessi economici.

Padova 7 Maggio 2021.



*Alla Delegazione di Parte Pubblica in  
contrattazione decentrata*

*Università degli Studi di Padova*

Padova, 13/01/2022

Oggetto: confronto criteri generali SMVP. Documento di sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

L'O.S. SNALS, al termine del confronto si dichiara non soddisfatta.

Gran parte delle richieste di modifica presentate dal nostro Sindacato non sono state accolte. Le modifiche erano finalizzate a migliorare un sistema di valutazione pesantemente carente, orientato alla conflittualità, alla competizione sleale, senza contrappesi e quindi facile strumento di ritorsione a disposizione dei responsabili.

L'Università di Padova, purtroppo, in questi ultimi anni, al contrario di altri Atenei, ha spinto fortemente sulla valutazione individuale, spesso affidata a valutatori inesperti e riluttanti al dialogo, i quali aderendo a dottrine pseudo-manageriali, hanno dimostrato di essere del tutto privi di cultura organizzativa, estremizzando così la differenziazione, il disagio relazionale e l'ostilità fra le persone, con la conseguenza di ammorbare pesantemente il clima interno delle strutture.

Elemento di particolare gravità è il mancato adeguamento della procedura di Garanzia in caso di non condivisione del giudizio fra valutato e valutatore. Abbiamo proposto di modificare la composizione della Commissione preposta alla verifica dei ricorsi presentati dal personale avverso la valutazione, chiedendo di renderla paritaria, poiché riteniamo squilibrata l'attuale composizione, sbilanciata a favore della parte datoriale e pertanto lontana dal costituire un "presidio di garanzia".

In particolare, riteniamo che la presenza del dirigente del personale (ARU) sia incompatibile, in quanto responsabile del processo di valutazione è una figura di parte, che può agevolmente operare in difetto di neutralità, in virtù del suo ruolo e dell'influenza esercitabile all'interno dell'organizzazione.

Il componente esterno, attualmente nominato dal Direttore Generale, risponde evidentemente a chi lo nomina, per questo avevamo proposto una nomina congiunta fra Direttore Generale e Parte Sindacale: proposta non accettata.

Viene confermata quindi l'impostazione di una Commissione senza la caratteristica essenziale di terzietà, con conseguente mortificazione del legittimo interesse del dipendente a vedere tutelati i propri diritti.

Infine, il mancato accoglimento della richiesta di consentire alla Commissione di avocare a sé la valutazione, quindi esprimere giudizi e non solo pareri, significa sancire la sua stessa inutilità, poiché di fatto è sufficiente che il valutatore rimanga fermo sulle sue posizioni durante i tentativi di

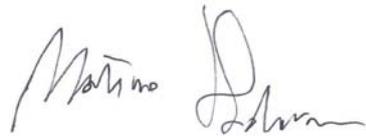
conciliazione per rendere infruttuosa ogni legittima istanza del valutato, costringendolo a successivi interminabili, frustranti e costosi ricorsi in via giudiziale.

Una pubblica amministrazione che veicola al giudice del lavoro la risoluzione dei conflitti non è un'amministrazione virtuosa.

In definitiva, siamo di fronte ancora ad un sistema di misurazione e valutazione della performance gravemente viziato e lontano dal costituire un volano per il miglioramento dei servizi.

Cordiali saluti.

Matteo Padovan – Snals Confsal

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Matteo Padovan', written in a cursive style.