



federazione lavoratori della conoscenza
Padova

Al Presidente della Delegazione Pubblica
Prof. M. Palumbo
Università di Padova

OGGETTO: Concertazione sul sistema di valutazione del personale T.A.

La FLC CGIL prende atto, nel corso della riunione odierna di concertazione sul sistema di valutazione, della volontà della Delegazione Pubblica di considerare conclusa la discussione e definitivi i materiali prodotti nella medesima riunione.

Pur apprezzando i miglioramenti che il lungo confronto tra le parti ha reso possibili, la FLC CGIL ritiene ancora insoddisfacenti i risultati presentati:

- a) i documenti presentati fanno erroneamente riferimento all'anno 2006, anziché al 2007 (anno di avvio della nuova sperimentazione);
- b) per rendere effettiva la separazione del momento valutativo tra 'parte incentivante' (legata agli obiettivi di struttura e parte 'professionale' (legata al contenuto complessivo di competenze, responsabilità e autonomia), il fattore 'Raggiungimento degli obiettivi' deve far parte della sola scheda relativa alla parte 'incentivante' e non a quella 'professionale'. Tale intenzione è rilevabile dal fac-simile di scheda presentata dalla Del. Pubblica, ma si rischia di generare ambiguità e confusione. Il modo migliore sarebbe quello di riportare la descrizione del fattore 'Raggiungimento degli obiettivi', ora contenuto sul frontespizio della scheda 'Valutazione delle prestazioni' (da cui andrebbe tolto), nella parte di 'Scheda Risultati Economici';
- c) non convince l'utilità dell'introduzione del fattore relativo alle 'presenze' né dal punto di vista della complessità gestionale, né sotto il profilo dell'eventuale necessità di correlazione tra valutazione sulla 'qualità' del lavoro e 'quantità' di lavoro in termini di partecipazione individuale effettiva agli obiettivi di struttura;
- d) siamo contrari all'adozione degli stessi fattori di valutazione per tutte le categorie (da B ad EP). Salvo l'aggiunta del fattore 'Programmazione' per la categoria EP, tutti gli altri fattori si ritrovano per tutte le categorie. Riteniamo che tale scelta non esprima una reale 'coerenza' con l'organizzazione del lavoro effettiva. Per evitare, giustamente, un'eccessiva difficoltà e complessità nella gestione del sistema di valutazione non è pensabile articolare con maggiore precisione i fattori su cui opera la valutazione, proponiamo (**Allegato 1**) una ipotesi di lavoro;
- e) per lo stesso motivo, riteniamo vadano più propriamente definiti i contenuti delle Declaratorie (di cui allo specifico documento).

FLC CGIL ritiene, infine, di non poter esprimere il proprio consenso alle conclusioni cui è pervenuta la fase di concertazione in assenza di un Protocollo d'intesa che contenga con chiarezza le regole e gli strumenti applicativi indispensabili a modificare l'attuale sistema di valutazione in direzione di una maggiore oggettività e correttezza (ivi inclusa la necessaria trasparenza e la regolamentazione della gestione dell'eventuale contenzioso), così come sottoscritto con l'Accordo 3/2006 del 18 maggio 2006.

Cio' significa, per la FLC CGIL, che non si può esprimere un giudizio completo sulle modifiche al sistema di valutazione se non vengono formalmente definiti ed allegati al Verbale:

- 1) i modelli di schede da usare per la definizione degli 'obiettivi di struttura' e per l'indicazione delle situazioni che danno luogo all'attribuzione di Indennità di Responsabilità o di Posizione;
- 2) i modelli di schede in cui riportare i giudizi di valutazione, tenendo separata la parte relativa alla professionalità, da quella relativa al conseguimento di 'obiettivi di struttura';
- 3) le 'declaratorie' di riferimento per una corretta 'gradazione' delle valutazioni;
- 4) l'aggiornamento, conseguente alle modifiche concordate, degli articoli del CCIL che definiscono le regole del sistema di valutazione.

In coerenza con le posizioni espresse, FLC CGIL consegna alla Delegazione Pubblica una proposta di testo per la verbalizzazione della concertazione, ivi compresa la parte definita come 'Protocollo d'intesa', e la proposta di una revisione degli Artt. 38, 56, 57 del CCIL (Allegato 2).

Per quanto riguarda i modelli di schede relativi all'acquisizione dei giudizi di valutazione, nonché la proposta relativa alle 'Declaratorie' si fa riferimento alle osservazioni e richieste esplicitate dalla RSU che, comunque, e come tutto il resto, possono essere ancora migliorate.

FLC CGIL PADOVA

Padova, 07 febbraio 2007

Allegato 1

IPOTESI DI FATTORI DA UTILIZZARE PER LA VALUTAZIONE

Professionalità:

i fattori di valutazione sono diversificati per categoria:

Categoria B

- 1 – **Attenzione alle esigenze dell'utenza** (grado di precisione e puntualità nello svolgimento dei compiti assegnati)
- 2 - **Professionalità** (legata all'uso di tecnologie semplici, alla varietà delle mansioni, alla frequenza di corsi formativi, ...)
- 3 - **Iniziativa e organizzazione del lavoro** (attitudine ad affrontare situazioni non predeterminate; attitudine all'interazione col restante personale della struttura rispetto ai compiti assegnati)

Categoria C

- 1– **Attenzione alle esigenze dell'utenza** (grado di precisione e puntualità nello svolgimento dei compiti assegnati)
- 2 - **Professionalità** (legata all'uso di tecnologie variabili, alla variabilità delle procedure, alla varietà delle competenze assegnate, alla frequenza di corsi formativi, ...)
- 3 - **Risoluzione dei problemi** (orientamento alla risoluzione di situazioni non predeterminate)
- 4 - **Organizzazione del lavoro** (attitudine all'interazione col resto del personale nel contesto organizzativo)

Categoria D

- 1 – **Attenzione alle esigenze dell'utenza** (grado di precisione e puntualità nello svolgimento dei compiti assegnati)
- 2 - **Professionalità** (competenze acquisite nell'uso di tecnologie o procedure complesse, dal grado di variabilità dei compiti, dall'acquisizione di titoli (formazione, incarichi professionali), dalla varietà dei compiti assegnati...)
- 3 - **Risoluzione dei problemi** (attitudine ad affrontare in autonomia situazioni tecniche o gestionali non prestabilite)

- 4 - **Organizzazione del lavoro** (attitudine all'organizzazione dei fattori connessi allo svolgimento dei propri compiti, attitudine al coordinamento di altro personale)
5 - **Responsabilità** (correttezza tecnico e/o gestionale delle soluzioni adottate)

Categoria EP

- 1 - **Attenzione alle esigenze dell'utenza** (grado di precisione e puntualità nell'organizzazione dei servizi cui il personale è preposto)
2 - **Professionalità** (competenze acquisite nell'uso di tecnologie o procedure complesse, dal grado variabilità delle stesse, dall'acquisizione di titoli (formazione, incarichi professionali), dalla varietà dei compiti assegnati...)
3 - **Risoluzione dei problemi** (attitudini ad affrontare e risolvere situazioni tecniche o gestionali complesse)
4 - **Organizzazione del lavoro** (attitudine nell'organizzare in modo ottimale i fattori connessi alla propria funzione; attitudine al coordinamento del personale sottordinato)
5 - **Responsabilità** (verso l'esterno sulla correttezza tecnico e/o gestionale delle soluzioni adottate)
6 - **Programmazione** (elaborazione di piani di lavoro per il settore o la struttura di appartenenza)

Allegato 2

BOZZA di VERBALE

Con riferimento all'Accordo3/2006 del 18 maggio 2006 ed all'elaborazione acquisita dal Tavolo paritetico da esso previsto, in data 23 ottobre...

Gli incontri, reciprocamente ritenuti necessari dalle delegazioni, si sono svolti nelle date..

Al presente verbale di concertazione sono allegati:

Protocollo d'intesa

Modelli delle schede che saranno utilizzate

Documento contenente le declaratorie richieste per ciascuna categoria

Il presente verbale contiene anche le posizioni delle delegazioni per le parti non condivise.

PROTOCOLLO D'INTESA SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Premessa

Il sistema di valutazione adottato finora dall'Ateneo, anche a seguito delle innovazioni apportate al CCNL 9/8/2000, nonché a seguito delle esperienze condotte dal 2001 viene modificato per garantirne una maggiore efficienza e condivisione.

Criteri di riferimento per le modifiche sono:

- partecipazione attiva di tutto il personale
- trasparenza nell'attribuzione di obiettivi e sulle motivazioni della valutazione
- oggettività nel legare la valutazione a obiettivi chiari e verificabili
- carattere sperimentale: l'adozione delle modifiche opera con l'anno 2007 e sarà soggetto, al termine di tutte le operazioni, ad un monitoraggio da parte dei soggetti firmatari del presente Protocollo.

Obiettivi e scopo

Il sistema di valutazione del PTA opera:

- a) ai fini di una verifica sull'accrescimento delle professionalità
 - b) sul grado di partecipazione del personale al conseguimento o mantenimento di standard qualitativi necessari al pieno funzionamento di tutte le strutture in cui l'Ateneo è articolato.
- Ai sensi dell'Art. 59 CCNL 9/8/2000, la valutazione di cui al punto a) fa parte dei titoli richiesti per le PEO e PEV.

Il punto b) ha effetto sulla ripartizione del budget del salario accessorio a disposizione di ciascuna struttura; nonché sull'attribuzione della quota parte (pari al 30%) della indennità di Responsabilità e della retribuzione di risultato (per il personale EP).

All'interno delle procedure di valutazione, i responsabili di struttura evidenzieranno anche i bisogni formativi al fine di rendere possibili miglioramenti nell'efficienza ed efficacia dei diversi servizi.

Cosa valutare

Il livello e il grado di partecipazione del singolo lavoratore al raggiungimento degli obiettivi gestionali delle singole strutture ed i risultati espressi in termini di efficienza/produttività.

Le prestazioni attese sono definite nell'ambito di uno o più obiettivi proposti, ad inizio anno, dal responsabile di ciascuna struttura, anche con riferimento agli incarichi di Posizione, attribuiti al personale EP, ed alle posizioni di Responsabilità, per il personale delle categorie B, C e D.

Il Responsabile della valutazione

E' il responsabile della struttura che può avvalersi di un eventuale 'covalutatore' indicato, in sede di definizione degli obiettivi, sulla base:

- delle competenze
- della conoscenza delle attività che il personale è chiamato a svolgere nell'ambito dell'obiettivo
- del non coinvolgimento nella ripartizione delle risorse economiche all'interno del processo valutativo

Il personale coinvolto negli obiettivi può manifestare la propria contrarietà, qualora in tutto o in parte non ricorressero tali criteri, motivandola nello spazio 'Note' dell'apposita scheda.

Viene introdotta una autovalutazione, non obbligatoria, che il personale può produrre al responsabile della valutazione prima della verifica dei risultati quali e quantitativi degli obiettivi.

Modalità della valutazione

Ogni dipendente deve essere messo a conoscenza del sistema di valutazione (procedure e strumenti di verifica) e deve poter:

- concordare gli obiettivi di struttura collegati all'erogazione di compensi accessori, attraverso il modello di scheda allegata al presente Protocollo
- partecipare attraverso l'autovalutazione (non obbligatoria) e proposte utili al miglioramento dei servizi (procedure, tecnologie, formazione,...)
- verificare e confrontare i risultati della valutazione, ai fini dell'incentivazione, all'interno dell'obiettivo di struttura cui partecipa e, per quanto riguarda l'accrescimento professionale, con le situazioni analoghe esistenti in ateneo.

Il processo si conclude con una valutazione annuale sintetizzata attraverso apposita scheda, allegata in bozza al presente Protocollo.

Il dipendente che non condivida la valutazione del responsabile di struttura può annotare le proprie motivazioni nello spazio dell'apposita scheda ed opporre ricorso, entro 15 giorni dalla data di sottoscrizione per presa visione della scheda, al Comitato di garanzia di Ateneo di cui all'art....del CCIL, sia per la parte relativa all'incentivazione, sia per quella relativa al riconoscimento professionale.

Modifica di alcuni articoli del CCIL

Con riferimento alle modifiche concordate al sistema di valutazione vengono apportate le seguenti correzioni agli articoli del CCIL vigente ad esso collegati:

Artt...38, 56, 57 e 57bis

ART. 38 - SISTEMA DI VALUTAZIONE

Le parti riconoscono l'esigenza di monitorare e adeguare nel tempo il sistema di valutazione dell'efficienza e della produttività che interviene sia sulle progressioni di carriera, sia sulla ripartizione del salario accessorio collegato ad obiettivi di struttura.

Le parti si impegnano, inoltre, ad individuare forme e modi che consentano elementi di valutazione dell'andamento delle varie tipologie di servizi anche attraverso l'acquisizione di giudizi dell'utenza.

In ottemperanza con quanto previsto all'art. 58 del CCNL si adotta un sistema di valutazione delle prestazioni rese dal personale, che insieme all'organizzazione del lavoro contribuisca alla promozione e valorizzazione delle competenze individuali e collettive.

La valutazione si effettua in modo coordinato ed integrato per gli istituti contrattuali che la prevedano, attraverso opportune metodologie valutative che tengano conto del percorso professionale e formativo dei dipendenti, nonché dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi di struttura in cui risultassero inseriti.

A tal fine saranno concordate modalità atte a garantire:

- che ciascun dipendente sia a conoscenza del sistema di valutazione e della sua applicazione, nonché delle procedure previste in caso di controversie;
- che ciascun dipendente sia messo nelle condizioni di poter individuare, confrontare, verificare obiettivi di miglioramento professionale (anche tramite predisposizione di un sistema di autovalutazione);
- che vi sia trasparenza e accessibilità a tutti gli atti riguardanti il processo di valutazione;
- che vi sia un soggetto terzo rispetto alla valutazione (Comitato di garanzia) che garantisca il rispetto dell'intero processo valutativo sia sul piano formale che sostanziale.

Il Comitato di garanzia è composto da:

- il Direttore Amministrativo o suo delegato, con funzioni di presidente;
- un esperto dell'area professionale del settore di pertinenza;
- un rappresentante indicato dalla delegazione sindacale.

Il Comitato, in caso di accertate violazioni, eventualmente intervenute in ciascuna delle fasi connesse al procedimento, dei criteri valutativi e/o delle procedure utilizzate interviene presso il Responsabile della valutazione con motivate richieste di modifica dei giudizi finali e/o di correzione delle procedure utilizzate.

ART. 56 - OBIETTIVI DI STRUTTURA

Le singole strutture definiscono annualmente propri obiettivi al fine di garantire il massimo di efficienza all'erogazione dei servizi istituzionali che ad essa fanno capo.

Le attività attese - e descritte negli obiettivi - dal personale coinvolto sono soggette a valutazione.

Ai fini della corretta applicazione dei criteri concordati, Il Responsabile di ciascuna struttura è responsabile anche della valutazione e può eventualmente nominare, per ciascun obiettivo di struttura, un co-valutatore scelto sulla base dei seguenti criteri:

- competenze coerenti con la natura degli obiettivi;
- conoscenza delle attività che il personale è chiamato a svolgere nell'ambito degli obiettivi;
- non coinvolgimento nella ripartizione delle risorse economiche all'interno del processo valutativo.

Il personale coinvolto negli obiettivi può manifestare la propria contrarietà, qualora in tutto o in parte non ritenesse validamente applicati tali criteri, motivandola nello spazio 'Note' dell'apposita scheda.

La determinazione dei budget da assegnare alle strutture avviene entro il mese di marzo di ogni anno, in relazione al numero di personale equivalente afferente a ciascuna struttura, con esclusione del personale che nel corso dell'anno precedente abbia percepito un importo uguale o superiore a € 2.500,00 per compensi derivanti da indennità di responsabilità o funzione, contratti e/o

c/o Università, Via VIII Febbraio, 2 35122 PADOVA

Tel. 049/8273334 Fax 049/8273333 e-mail: flc_cgilpd@unipd-org.it internet:www.unipd-org.it/flc_cgilpd/

convenzioni esterne e/o incentivo da altro ente e/o per compensi complessivamente erogati dal SSN e/o per partecipazione a commissioni di concorso e/o per corsi di formazione effettuati al personale e/o partecipazione a progetti innovativi e/o per compensi di progettazione (Legge 109/94).

A detto personale la struttura non potrà erogare nessuna quota.

Al personale che ha percepito nel corso dell'anno precedente un importo compreso tra € 1.500,00 e € 2.500 escluso, per compensi derivanti da indennità di responsabilità o funzione, contratti e/o convenzioni esterne e/o incentivo da altro ente e/o per compensi complessivamente erogati dal SSN e/o per partecipazione a commissioni di concorso e/o per corsi di formazione effettuati al personale e/o partecipazione a progetti innovativi e/o per compensi di progettazione (Legge 109/94), viene attribuita alla struttura una quota parte pari al 50%. La struttura potrà erogare a detto personale una quota non superiore al 50% della quota media pro-capite calcolata a livello di Ateneo per ciascuna categoria di appartenenza.

Entro 15 gg dall'assegnazione del budget i Responsabili della struttura, sentito tutto il personale, definiscono gli "obiettivi".

Tenuto conto del budget complessivo assegnato alla struttura, il responsabile della stessa, indicherà per ogni "obiettivo" il relativo finanziamento.

I finanziamenti degli "obiettivi" potranno differenziarsi tra loro, a parità di numero di partecipanti, fino ad un massimo del 20%.

Gli "obiettivi" devono coinvolgere tutti i dipendenti e sono descritti in una scheda tecnica che contiene i seguenti elementi essenziali:

- risultati attesi;
- indicatori per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;
- personale coinvolto con ripartizione dell'impegno;
- nominativo dell'eventuale 'co-valutatore'.

Ad inizio anno, il Responsabile della struttura riunisce il personale e rende noti gli "obiettivi" al fine di definire l'impegno dei singoli dipendenti all'interno di ciascuno di essi.

Entro il mese di giugno il Responsabile della struttura effettua un monitoraggio sullo stato di avanzamento degli "obiettivi" al fine di determinare eventuali correzioni e/o modifiche. Dei risultati di tale monitoraggio viene data informazione al personale.

Entro la fine del mese di gennaio dell'anno successivo, concluso il programma di attività, il responsabile della struttura valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e su apposito documento riporterà la valutazione finale che darà luogo alla determinazione dei relativi compensi.

Nel caso di parziale raggiungimento degli obiettivi prefissati l'ammontare verrà ridotto in proporzione. La decisione dovrà essere adeguatamente motivata e riportata nella apposita scheda di valutazione dei risultati che dovrà essere controfirmata dal dipendente. Il dipendente che non condivida il giudizio di valutazione, potrà esplicitare le proprie motivazioni nella scheda ed opporre ricorso al Comitato di Garanzia.

Le eventuali quote non utilizzate per un obiettivo di struttura non realizzato o realizzato parzialmente, andranno attribuite in proporzione agli altri "obiettivi" di struttura al fine del completo utilizzo del budget assegnato.

ART. 57 - Procedure di verifica

Ai sensi del comma 3 dell'art. 58 del CCNL le valutazioni espresse dai responsabili di struttura o di servizio sulle prestazioni e sui risultati ottenuti da ciascun obiettivo danno luogo ad un procedimento di verifica così articolato:

1) al momento della comunicazione dei risultati della valutazione, il dipendente che non si ritenga soddisfatto potrà chiedere un approfondimento ed una modifica della valutazione espressa. Qualora il responsabile di struttura, sentito anche il co-valutatore, se previsto nei termini di cui al

precedente Art. 56, confermi la propria valutazione, il dipendente può riportare le proprie motivazioni sulla scheda che sottoscriverà per presa visione.

2) L'esito della valutazione deve essere formalmente comunicato ai dipendenti, i quali hanno tempo 15 gg per un eventuale ricorso al Comitato di Garanzia. di cui all'art 38

3) Il Comitato di garanzia, sentito il personale coinvolto, che potrà eventualmente farsi assistere da persona di fiducia, ed espletati i necessari accertamenti, emetterà una delibera motivata entro 20 gg dalla data del ricorso.

L'eventuale delibera del C.G. che motivi un diverso giudizio di valutazione comporta la modifica dello stesso sulla scheda di valutazione.

Tutti gli strumenti utilizzati all'interno del procedimento di valutazione, che saranno compilati on-line, dovranno essere accessibili e consultabili anche dal personale e dalle Rappresentanze sindacali che sottoscrivono il presente accordo.

Art. 57 bis - Valutazione ai fine delle PEO

Nel medesimo documento previsto all'art. 56 il Responsabile della Struttura ai fini della selezione della PEO esprimerà la propria valutazione sui parametri relativi all'"arricchimento professionale" e alla "qualità delle prestazioni"

Alla scadenza dei 3 anni l'amministrazione calcolerà la media dei punteggi relativi al periodo in esame, tenendo conto della distribuzione relativa dei punteggi all'interno della struttura.

Il personale coinvolto potrà avvalersi delle procedure previste all'art. 57