



UNIVERSITÀ DI PISA

CRITERI GENERALI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMVP)

VERBALE DI CONFRONTO

Il giorno 15 febbraio 2019 alle ore 9.30, presso Sala Cherubini, si è svolto il Confronto tra la delegazione di parte pubblica, la RSU e le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sui criteri generali del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), così come previsto dall'art. 42, comma 6, lett. c) del CCNL 19 aprile 2018.

Per la delegazione di parte pubblica sono presenti: il Prof. Michele Marroni, Prorettore per l'Organizzazione e le Politiche del Personale e Presidente della delegazione trattante di parte pubblica in sede integrativa, ai sensi dell'articolo 42 del C.C.N.L. 19.04.2018; il Dott. Riccardo Grasso, Direttore Generale; il Dott. Ascenzo Farenti, Dirigente della Direzione del Personale. Sono inoltre presenti, in qualità di esperti: la Dott.ssa Patrizia Picchi, Coordinatore della Direzione Programmazione, Valutazione e Comunicazione Istituzionale, il Dott. Luca Busico, Coordinatore della Direzione del Personale, il Sig. Davide Rasoini, responsabile dell'Unità Valutazione e Ciclo della Performance, la Sig.ra Claudia Medaglia, Responsabile dell'Organizzazione del Personale.

Per la delegazione di parte sindacale sono presenti: il Sig. Marco Billi, Coordinatore RSU; i componenti del coordinamento RSU, Dott.ssa Caterina Orlando e Dott.ssa Stefania Bozzi; Il Dott. Pasquale Cuomo, per l'organizzazione sindacale FLC CGIL.

Il Confronto è stato richiesto dalla RSU con lettera del 21 dicembre 2018 e convocato dalla Parte Pubblica con nota a firma del Direttore generale prot. n. 8116 in data 5 febbraio 2019, con cui l'Università di Pisa nel fornire alle OO.SS. e alla RSU l'informativa sull'aggiornamento del SMVP, ne trasmetteva il documento, e proponeva contestualmente la convocazione della procedura per il confronto, per il giorno 15 febbraio 2019 (all.to 1).

Quanto sopra in previsione della sottoposizione dello stesso all'approvazione del prossimo Consiglio di Amministrazione, previa acquisizione del parere vincolante del nucleo di valutazione nelle sue funzioni di OIV.

Alle ore 9.30 il Prorettore, Prof Marroni, dichiara aperta la seduta. Dopo aver brevemente introdotto l'argomento con il Direttore generale, passa la parola alla dott.ssa Patrizia Picchi per illustrare le principali novità dell'aggiornamento al SMVP.

La dott.ssa Picchi riassume in sintesi le ragioni dell'aggiornamento, dettato da prescrizioni normative, dalle osservazioni del nucleo di valutazione nelle sue funzioni di OIV, dagli esiti del ciclo precedente. Riassume altresì gli aspetti più significativi su cui il nuovo SMVP interviene:

- individuazione e definizione dei livelli di performance organizzativa oggetto di misurazione e conseguente valutazione;
- individuazione delle dimensioni della performance organizzativa che rilevano ai fini della valutazione della performance individuale (con maggiore incidenza nelle figure apicali così come previsto per legge);
- nuova calendarizzazione del processo valutazione della performance individuale (che prenderà avvio a marzo-aprile di ciascun anno, con la valutazione del personale non dirigenziale (percorso inverso rispetto a quello attuato sinora);

- criteri per la misurazione e valutazione della performance individuale in relazione alle diverse categorie e ruoli;
- previsione di un sistema che consenta la progressiva introduzione della rilevanza reciproca degli obiettivi, sia strategici che operativi;
- progressivo coinvolgimento degli stakeholders nella valutazione della p.o. (posizione organizzativa).

La parte sindacale ha espresso le seguenti richieste:

1. riduzione dal 40% al 20% del peso attribuito nella valutazione del personale B, C e D senza incarico ai comportamenti organizzativi;
2. evitare che i docenti, diversi dal Direttore di Dipartimento, siano individuati come responsabili di obiettivo o responsabili di fase;
3. assicurarsi che non costituisca elemento di valutazione del personale tecnico amministrativo la possibilità che lo stesso svolga supervisione su una o più tesi di dottorato;
4. chiarire che i tecnologi sono esclusi dalla valutazione della performance;
5. chiarire come viene trattato il personale in malattia o congedo per l'intero anno;
6. facilitare la procedura di conciliazione per agevolare i lavoratori che possono avere difficoltà ad utilizzare strumenti informatici;
7. chiarire se esiste ancora del personale di categoria B assegnato alla Direzione Gare, Contratti e Logistica ma in servizio presso le strutture.

A sostegno della richiesta di cui al punto 1) la parte sindacale adduce come motivazione quella di rendere omogenei i criteri di valutazione con il restante personale, in ragione del concorso del personale alla performance organizzativa.

Sul punto 2), la motivazione riguarda il fatto che non vi è rapporto gerarchico tra il singolo docente e il personale TA.

Il direttore generale

- in merito alla richiesta espressa dalla parte sindacale al punto 5), viene inserita la seguente dichiarazione congiunta a verbale:

le parti concordano, che in sede di attuazione della valutazione della performance al personale in malattia o congedo per l'intero anno, sarà applicato quanto previsto dal CCNL e dal contratto integrativo sul trattamento accessorio.

- in merito alla richiesta espressa dalla parte sindacale al punto 6), viene inserita la seguente dichiarazione congiunta a verbale:

le parti concordano che, in casi particolari, è consentito al personale tecnico amministrativo di accedere alla procedura di conciliazione avvalendosi del supporto degli uffici amministrativi della struttura di appartenenza.

- a seguito dei chiarimenti forniti dalla parte pubblica e delle dichiarazioni congiunte messe a verbale, la parte sindacale si esprime favorevolmente sul documento in discussione e l'Amministrazione si impegna a sottoporre la richiesta di cui al punto 1) e al punto 2) all'attenzione del Nucleo di valutazione in veste di OIV.

- A margine del confronto, vengono espresse le seguenti dichiarazioni:

- il Direttore Generale informa che per l'erogazione degli incentivi per l'Edilizia relativi al periodo 2014 – 2016 sarà applicata la specifica linea guida dell'ANAC;
- il Direttore generale informa che è in corso di elaborazione il regolamento sugli incentivi al personale previsti all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016;
- Il Direttore generale informa che verrà sottoposto al CdA del 22 febbraio la proroga della Commissione di Garanzia, il cui mandato è in scadenza il 27 febbraio p.v., per la durata di due mesi e comunque, fino al completamento del processo di valutazione della performance individuale anno 2017, in corso di espletamento

- il Coordinatore RSU chiede di verificare se sia possibile finanziare l'ampliamento della reperibilità attingendo al fondo risorse finanziarie costituito a norma dell'113 del D.Lgs. 50/2016;
- Il Dott. Pasquale Cuomo, FLC CGIL, si dichiara favorevole ad estendere Accordo integrativo per la corresponsione di un'anticipazione della produttività collettiva per gli anni 2016 e 2017, siglato in data 2 maggio 2017, anche all'anno 2018.

IL PRORETTORE
f.to Michele Marroni

IL DIRETTORE GENERALE
f.to Riccardo Grasso

IL COORDINATORE RSU
f.to Marco Billi

FLC CGIL
f.to Pasquale Cuomo

Pisa, 15 febbraio 2019