

Al Direttore Generale

Al Prorettore per l'Organizzazione

E p.c. Relazioni Sindacali

OGGETTO: Sistema di valutazione

Prima di fornire la nostra puntuale risposta ai quesiti posti dalla parte pubblica sulla scheda di valutazione del personale di categoria B, C e D senza incarico e sulle modifiche al contratto integrativo finalizzate a rendere effettivo il nuovo sistema di valutazione della performance, intendiamo evidenziare alcuni elementi di criticità strutturali e fornire alcune proposte legate alla **valutazione della "performance complessiva" (40%)**:

- 1) non è possibile fornire una valutazione della scheda relativa al personale di categoria B, C e D senza incarico, senza avere prima consapevolezza e preso visione della scheda di valutazione adottata per il personale di categoria D con incarico ed EP. Infatti, il sistema di valutazione riguarda l'intero personale dell'Ateneo e non è possibile che vi possa essere una disomogeneità nella valutazione. Anche perché un sistema disorganico fra i diversi soggetti coinvolti rischia di auto-delegittimarsi;
- 2) il sistema di valutazione del personale che lavora nei dipartimenti, nei centri e nei sistemi d'ateneo è fortemente contraddittorio, in quanto la valutazione è effettuata da personale docente, il quale non risponde a nessun criterio di performance e la cui indennità è fissa. Visto che il personale docente non ha titolo e ruolo per valutare il personale t/a (anche in base allo statuto e alle norme vigenti), chiediamo che il personale docente venga tolto dal ruolo di responsabile di progetto e/o di fase. Inoltre, cogliamo l'occasione per proporre che le indennità di coloro che valutano (Direttore e Presidente di Centro e di Sistema) siano variabili e commisurate al raggiungimento degli obiettivi raggiunti dalla propria struttura;
- 3) per il personale B, C e D senza incarico, è necessario specificare che il sistema degli obiettivi deve fondarsi sui compiti svolti quotidianamente e in coerenza con il relativo inquadramento contrattuale. E' quindi contraddittoria l'individuazione di obiettivi specifici e "straordinari" rispetto al normale espletamento delle attività lavorative ordinarie, che già contribuiscono di per sé stesse al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza.
- 4) a integrazione del punto precedente, è opportuno che il personale B, C, D senza incarico riceva almeno la stessa valutazione riconosciuta al dirigente (per l'amministrazione centrale) e allo/agli EP di riferimento (per i dipartimenti, i centri e i sistemi). Sotto l'aspetto dell'organizzazione lavorativa e della correttezza valutativa, sarebbe infatti una incongruenza se il dirigente/EP di riferimento ricevesse una valutazione superiore a quella

data ai suoi diretti collaboratori, senza i quali non avrebbero potuto essere raggiunti gli obiettivi su cui è stato valutato appunto il dirigente/EP (attualmente invece, risulta che il punteggio medio di valutazione dei dirigenti e degli EP sia sensibilmente più elevato del punteggio medio assegnato al personale t/a senza incarico).

Una volta individuata una soluzione ragionevole per risolvere i problemi legati alle questioni suddette, non ci sottraiamo a esporre le nostre posizioni sui punti individuati dalla parte pubblica:

- 1) per la valutazione della “performance soggettiva” (60%), passare dalle quattro fasce proposte a tre, aventi ciascuna rispettivamente il punteggio di: 0,50 (fascia bassa), 0,75 (fascia media) e 1 (fascia alta);
- 2) chiarire che il budget assegnato alla struttura deve essere assegnato per intero e solo successivamente deve essere ripartito tra il personale tenendo conto dell’orario di servizio full time o part time (quindi il budget assegnato alla struttura non deve essere decurtato “a monte” da parte dell’amministrazione delle quote relative al personale part time).
- 3) ai fini della valutazione del parametro della presenza nel luogo di lavoro, considerare come non penalizzanti le medesime casistiche stabilite dall’Avvocatura dello Stato per i propri dipendenti per l’anno 2014.

Pisa, 28 maggio 2015

Rappresentanza Sindacale Unitaria

FLC CGIL – CISL Fed. Università – USB PI – CISAPUNI Fed. Snals