

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA
Università di Pisa
RESOCONTO DELL'INCONTRO DI CONFRONTO
DEL 15 febbraio 2019

Care Colleghe, Cari Colleghi,

Il giorno 15 febbraio, alle ore 9.30, presso la Sala Cherubini del Rettorato si è svolto un confronto tra le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale sui Criteri generali del Sistema di Misurazione e valutazione della Performance (SMVP). Questa materia è diventata oggetto di confronto col nuovo Contratto nazionale (2016-2018).

Presiede il confronto il Prof. Marroni.

Presenti per la parte pubblica: il Direttore Generale Dott. Grasso, Farenti, Busico, Picchi, Medaglia e Rasoini.

Per la RSU presenti Billi (coordinatore), Bozzi, Orlando.

Per la FLC-CGIL Cuomo.

Il confronto è iniziato con un intervento del Direttore generale che ha illustrato il quadro normativo attuale, ricordando che il Sistema di valutazione della performance 2019 regola tutto l'istituto della performance del personale contrattualizzato compresi i dirigenti.

Nel mio intervento relativamente ai criteri generali sul sistema di misurazione e valutazione della performance 2019, ho rimarcato il passaggio evidente da una valutazione sempre più volta alla valorizzazione dell'obiettivo della struttura rispetto alla pesatura del contributo individuale e chiedendo di ridurre dall'attuale 40% al 20% l'incidenza dei 4 parametri comportamentali. La parte pubblica ha risposto che essendo una modifica molto significativa deve chiedere parere al nucleo di valutazione. Anche la parte sindacale condivide la modifica della pesatura dal 40% al 20% in questo modo la performance diventa più di struttura e meno individuale.

Inoltre abbiamo richiesto che NESSUN docente o tecnologo, che non abbia incarichi dirigenziali possa essere individuato come responsabile di obiettivo oppure di fase in quanto personale non valutabile e ancora più importante non penalizzabile economicamente nemmeno nel caso di risultato negativo all'interno del percorso di valutazione della performance del personale contrattualizzato, inoltre abbiamo richiesto che non siano inseriti obiettivi con focus ristretto (tipo seguire una tesi di laurea).

Ho chiesto di chiarire la procedura applicata in caso di "impossibilità oggettiva di procedere alla valutazione del lavoratore", la parte pubblica conferma che viene applicata solamente nel caso eccezionale in cui non si possa valutare il dipendente e viene comunque corrisposto il budget individuale di base.

Abbiamo chiesto di snellire la procedura con cui si possono presentare i ricorsi sulla valutazione che attualmente prevede l'invio di una PEC al protocollo generale o di una mail ad un indirizzo dedicato, prevedendo comunque l'invio della copia del documento di identità scansionato.

Ricordo inoltre il giorno 24 gennaio 2019 è stata avviata la procedura di valutazione 2017 e entro 45 giorni (scadenza 11 marzo 2019) dovranno essere mandate in amministrazione centrale tutte le schede di valutazione individuali correttamente compilate e firmate per ricevuta e accettazione.

Girano in Ateneo alcune informazioni sulla valutazione non corrette tra cui l'obbligo di rispettare alcune fantomatiche percentuali, chi parla del 20% chi del 30% alcuni rammentano la legge "Brunetta" che imporrebbero di non valutare il personale riconoscendo il 100%. Si ricorda che la norma della legge Brunetta (Dlgs. 150/2009) che divideva il personale valutato in tre fasce (25%; 50%; 25%), non è mai stata applicata anche grazie alla nostra forza ed è stata definitivamente abrogata dalla legge Madia (Dlgs. 75/2017).

Per questi motivi tali limiti non sono giustificati da nessuna norma e perciò le strutture potrebbero avere tutto personale con valutazione al 100%.

Pisa, 15/2/2019

Coordinatore Rsu
Università di Pisa