

## Rappresentanza Sindacale Unitaria

Pisa, 23/12/2021

Care Colleghe, cari Colleghi,

Il 21 dicembre si è svolto un incontro sulla proposta del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) che dovrà essere applicato per il 2022, sulla quale precedentemente erano già state segnalate molte criticità.

Prima di affrontare l'argomento all'O.d.G. il Direttore Generale ha comunicato l'avvenuta conclusione della procedura di mobilità orizzontale 2020 e la proroga delle postazioni di telelavoro fino al 31 marzo 2022.

La riunione era presieduta dal Rettore. La Parte Pubblica ha illustrato alla RSU e alle Organizzazioni Sindacali la metodologia applicata e le varie modifiche che vorrebbero adottare a partire dal 2022.

La RSU e la Organizzazioni Sindacali si erano riunite il 3 dicembre scorso per fare una prima analisi della documentazione inviata dalla Parte Pubblica. In quel contesto erano emerse varie criticità che sono state illustrate durante l'incontro del 21 dicembre e che non sono venute meno dopo la riunione.

In modo sintetico riportiamo alcuni degli argomenti e dei punti trattati che, come proposti ad oggi, non possono essere accettati:

1. I Prorettori e i delegati assegnano gli obiettivi: non è condivisibile che personale dipendente "non sottoposto a valutazione" sia inserito nel ciclo della (SMVP) e sia coinvolto nel sistema di valutazione della performance del personale contrattualizzato.
2. Introduzione di un Valutatore Intermedio: non è ben definito né per ruolo, né per responsabilità e/o coinvolgimento nella valutazione e misurazione della performance individuale.
3. Il ritorno ad un budget di struttura: modalità di cui avevamo già evidenziato tutta la parzialità nella sua applicazione, rappresentando una metodologia di utilizzo delle risorse del salario accessorio che alimentava la conflittualità tra le lavoratrici e i lavoratori nelle singole strutture, favorendo l'idea di penalizzare molti per premiare pochi; oltreché far emergere situazioni di diversità interpretative tra le diverse strutture. Il Sistema proposto ad oggi dalla Parte Pubblica ripropone questo modello competitivo/conflittuale.
4. Viene inserita nel SMVP la valutazione negativa e la relativa penalizzazione economica con avvio dell'eventuale contestazione del provvedimento disciplinare. Altro problema emerso è che con una valutazione totalmente adeguata, alla lavoratrice e al lavoratore non verrebbe riconosciuto il 100% della produttività (salario differito).

Si ricorda che i risultati di performance conseguiti, sia a livello organizzativo che a livello individuale, sono collegati alla corresponsione del trattamento accessorio e della parte variabile dell'indennità di responsabilità del personale contrattualizzato e non semplicemente dipendente. E' bene ricordare che la legge prevede che il personale coinvolto nella valutazione sia tutto il personale "valutabile" e quindi contrattualizzato, nel nostro caso specifico il personale Docente non è soggetto a questo tipo di valutazione.

Per le motivazioni sopra espresse l'incontro non può ritenersi concluso ed è stata riscontrata la necessità di rivedere il modello così come proposto alla luce delle perplessità sopra esposte. Le parti si sono impegnate a incontrarsi nel mese di gennaio.

Ricordiamo che solo con il confronto proattivo è possibile superare le varie criticità emerse, sempre e comunque a tutela e nell'interesse di tutto il personale contrattualizzato dell'università di Pisa.

Il Coordinatore della RSU

Marco Billi