

C.U.G.

Comitato Unico di Garanzia Comitato per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Verbale n. 6

L'anno 2011 (duemilaundici) in questo giorno di giovedì 10 (dieci) del mese di novembre alle ore 15.00 (quindici) presso la Sala riunioni, Via Savonarola, 9 - Ferrara, convocato con lettera n. prot. 22983 del 3 novembre 2011, inviata per posta elettronica a tutti i componenti, si è tenuta una riunione del Comitato unico di Garanzia.

Presiede Cinzia Mancini.

Svolge le funzioni di segretario Cinzia Buzzoni.

L'appello dà il seguente risultato:

Cinzia Mancini	Presidente	P
Enrico Ardizzoni	Rappresentante Amministrazione	A
Marcella Barigozzi	Rappresentante Amministrazione	P
Cinzia Buzzoni	Rappresentante Amministrazione	P
Anna Chiarelli	Rappresentante Amministrazione	P
Alberto Domenicali	Rappresentante Amministrazione	P
Riccardo Raneri	Rappresentante Amministrazione	AG
Paolo Travagli	Rappresentante Amministrazione	P
Gloriano Bighi	Rappresentante sindacale	P
Teresa Grappa	Rappresentante sindacale	P
Carlo Magri	Rappresentante sindacale	G
Eletra Mantovani	Rappresentante sindacale	A
Maria Cristina Pareschi	Rappresentante sindacale	P
Umberto Tessari	Rappresentante sindacale	P
Oliva Villafranca	Rappresentante sindacale	P
Beatrice Zucchi	Rappresentante sindacale	P

P = Presente G = Assente giustificato A = Assente

1. Sistema di Valutazione Performance – analisi risposta Direttore Amministrativo
2. Relazione incontro con Dirigente Risorse Umane su competenze trasversali e rapporti funzionali CUG/Amministrazione
3. Predisposizione documento per incontro con Presidente Nucleo di Valutazione
4. Varie ed eventuali.

Sul primo oggetto: “Sistema di Valutazione Performance – analisi risposta Direttore Amministrativo”

Il Presidente riferisce che martedì 8 novembre u.s. si è tenuta una riunione congiunta Consiglio del personale tecnico amministrativo e del CUG alla quale hanno partecipato solo alcuni rappresentanti dello stesso e alla quale sono state invitate anche le RSU in merito al Sistema di Valutazione Performance, in vista dell'incontro con il Presidente del Nucleo di Valutazione, Rettore, Direttore amministrativo e Dirigente dell'area amministrativa.

Il Presidente informa che durante tale riunione è stato proposto di costituire un gruppo di lavoro in cui ciascun organo designa due rappresentanti, per il CPTA sono stati individuati Giuseppina

IL SEGRETARIO

IL PRESIDENTE

Antolini e Massimo Bonora, per il CUG Cinzia Mancini e Umberto Tessari, per le RSU è stato chiesto ad Egidio Grassi, coordinatore RSU, di fornire dei nominativi.

Il Presidente procede quindi ad un'analisi della risposta formulata dal Direttore Amministrativo come risulta dalle slides allegare (Allegato 1).

In primo luogo evidenzia gli obiettivi primari del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, nonché gli ambiti di misurazione della stessa secondo quanto previsto dall'art. 9 del Decreto ed illustra le performance specifiche richieste a Dirigenti, Capi ripartizione e Capi ufficio. In particolare precisa che per quanto riguarda il personale di categoria EP, D e C la questione è ancora oggetto di contrattazione.

Il Presidente lascia la parola al Dott. Domenicali, il quale fa presente che il Decreto Brunetta stabilisce che la valutazione viene effettuata da chi ha assegnato gli obiettivi al dirigente e quindi, nel caso del Direttore Amministrativo, dal Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente precisa che la valutazione del Direttore Amministrativo non è stata presa in considerazione nel sistema, in quanto l'interpretazione prevalente sosteneva che tale valutazione dipendesse da un DPCM da emanarsi successivamente. Tale DPCM in realtà è stato emanato, ma detta solo la disciplina della parte economica, senza individuare i criteri sulla base dei quali valutare la performance del Direttore Amministrativo.

Il Presidente procede nell'analisi del documento illustrando l'impatto dei singoli ruoli sulle tipologie specifiche di performance ed il modello di valutazione delle competenze, con la precisazione che per il personale responsabile di unità organizzative gli obiettivi dovranno essere allineati alle azioni previste all'interno del piano strategico triennale e alle più recenti innovazioni normative.

Per quanto riguarda i pesi delle singole competenze rileva che scendendo nella scala gerarchica del personale diminuisce il peso delle performance di Ateneo e salendo aumentano i pesi della performance della struttura e delle competenze trasversali, con la conseguenza che per il personale di categoria C e D la prestazione dovrebbe risultare pesata prevalentemente sulla performance della struttura di appartenenza.

Il Presidente illustra quindi la valutazione delle performance individuali del personale tecnico inquadrato in categoria D.

Sul punto interviene il Dott. Tessari che a suo parere le trasversali pesano poco rispetto alla performance della struttura anche se c'è differenza tra chi lavora in sede rispetto ai dipartimenti.

Non c'è chiarezza per la sede dove sono tutti amministrativi, fuori sia tecnici e amministrativi quindi è tutto ancora da costruire.

Il Presidente si interroga se nella lettura della risposta si evinca che in linea di principio è lecito ritenere che gli esiti delle competenze di accesso e specialistiche si sostanziano nei risultati performanti della struttura di appartenenza. Pare di comprendere che anche le competenze di accesso e specialistiche concorrano alla valutazione della mia performance, non solo i KPI.

Dal momento che il Direttore Amministrativo afferma di far suo il sistema adottato quando lui non c'era a questo punto il personale t.a. ha un interlocutore preciso che è il Dott. Polastri.

Altro problema che emerge è che se si utilizzano solo le competenze trasversali per la valutazione individuali e per la struttura si prendono i KPI, che non devono essere in conflitto con le specialistiche e le stesse, se si vuole fare formazione devono essere basse, il ragionamento non è coerente.

Infatti, nella lettera era stato richiesto che l'Amministrazione si esprimesse chiaramente che:

- il modulo di valutazione competenze è utilizzato solo ai fini solo dei gap formativi
- le schede di valutazione dei responsabili sono utilizzate solo per la liquidazione degli obiettivi
- le schede di valutazione per le PEO solo ai fini delle progressioni orizzontali
- le schede di valutazione dei tecnici solo per le best performers
-

Le risposte dell'Amministrazione sono state tutte affermative. Ma se si utilizzano le trasversali dai gap non è corretto, perché se si vogliono usare le schede nel migliore dei modi, nella crescita della persona e della struttura di appartenenza è accettabile andare in formazione, ma se poi la si utilizza per la premialità della "Brunetta" emerge la dicotomia.

Interviene il Dott. Tessari, il quale ricorda che in fase di contrattazione si era detto che sarebbe stata presa in considerazione l'adozione di un sistema unico di valutazione, nonostante le difficoltà di configurazione dello stesso.

Riprende la parola il Presidente la quale, con riferimento alle modalità con le quali verrà garantita la trasparenza totale del sistema e della sua applicazione, riferisce che la risposta è stata di prendere a riferimento l'art. 11 comma 3 del Decreto, che stabilisce solo che "le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance".

Per quanto concerne, poi, le modalità con le quali si intendono realizzare le indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo ed il grado di condivisione del sistema, l'Ateneo ha sviluppato un modello di indagine di clima rivolto a tutto il personale tecnico amministrativo, da svolgersi con cadenze diversificate a seconda della categoria di appartenenza del personale stesso. A tale proposito rileva che sarebbe utile che i risultati di tale indagine, svolta per il personale di categoria D ed EP, fossero portati a conoscenza del personale di categoria C, in quanto potrebbero comportare delle ricadute sull'attività di quest'ultimo ed informa che nel prossimo mese di marzo dovrebbe svolgersi un'indagine di clima che affronti anche i temi dello stress lavoro correlato e del benessere organizzativo.

Il Presidente prosegue illustrando la slide 16 relativa modalità con le quali l'Amministrazione intende collegare in maniera esplicita il processo di valutazione della performance agli altri processi di gestione delle risorse umane (formazione, reclutamento, carriera, sistemi premiali, etc.). Sul punto interviene la Dott.ssa Barigozzi per specificare che l'eventuale omogeneizzazione citata nel testo della slide consiste in una statistica delle valutazioni positive e negative per struttura e per valutatore, e qualora si riscontrino valori che si discostano notevolmente dalla media, vengono contattati i valutatori e gli viene chiesta ragione di scostamento; poi però di fatto la procedura si ferma qui, in quanto sta solo nella volontà del valutatore di cambiare o meno le valutazioni, perché ad oggi non esiste un organismo terzo. Sottolinea inoltre che tale procedura di omogeneizzazione dei giudizi avviene in una fase precedente la condivisione della scheda per cui non ne rimane traccia, mentre i commenti del valutato e del valutatore successivi al momento della condivisione vengono formalizzati.

Riprende la parola il Presidente per sottolineare che quindi nella risposta fornita dall'Amministrazione viene specificato che resta garantito il contraddittorio in caso di valutazione non positiva come previsto dal medesimo articolo, ma in realtà il tutto finisce lì, in quanto manca quest'organismo terzo. In merito alle richieste sulle procedure di conciliazione il Presidente riferisce che l'Amministrazione ha risposto che il Rettore procederà a nominare la Commissione per il riesame, ma non ha specificato come si ipotizza di costituirlo.

Il Presidente lascia la parola alla Dott.ssa Chiarelli che evidenzia che in merito alla metodologia di valutazione della performance individuale si dice che le competenze professionali individuate per ogni ruolo, se agite al livello richiesto, sono produttive di risultati eccellenti. Se ne deduce quindi che se nella scheda il livello atteso è 3 e viene assegnato un 3, ciò significa che la prestazione è eccellente, ma in pratica non è così perché quando si assegna un punteggio di 3, nella scala di valori da 1 a 5 il 3 equivale al giudizio dell'esecuzione di una prestazione negli atteggiamenti di norma, mentre 5 è livello di eccellenza, allora quando un valutatore assegna un livello è considerato sminuente della prestazione che può portare a delle contestazioni perché se la somma di questi valori finirà per incidere sulle valutazioni o sulle possibilità di essere ammesso alle PEO.

La Dott.ssa Chiarelli chiede inoltre chiarimenti in merito al criterio di valutazione consistente nella capacità di differenziazione dei giudizi in presenza di collaboratori equiparabili dal punto di vista delle prestazioni. Sul punto interviene la Dott.ssa Barigozzi per spiegare che l'Amministrazione l'ha interpretata nel senso che tale obiettivo viene soddisfatto anche quando un valutatore, pur in

presenza di collaboratori di pari livello complessivo, vari le valutazioni sulle singole voci in corrispondenza delle diverse attitudini, quindi anche qualora il punteggio complessivo sia il medesimo.

Interviene la Dott.ssa Buzzoni che evidenzia la possibilità che si crei una disparità tra i giudizi ricevuti da chi viene valutato da un dirigente, capo ripartizione, dirigente, che a loro volta vengono valutati anche sulla capacità di differenziazione dei giudizi e chi viene valutato invece da un docente, Preside o Direttore di Dipartimento che non sono sottoposti a tale vincolo.

Il Dott. Domenicali sottolinea che la capacità di differenziare i giudizi verso i collaboratori, è prevista espressamente dalla delibera CIVIT e ritiene che se si applica in maniera coerente possa anche non portare necessariamente a delle distorsioni, nel senso che capacità di differenziare i giudizi non significhi necessariamente differenziare in senso matematico le medie dei collaboratori, ma, qualora i giudizi siano oggettivamente simili, come l'onere di dimostrare le ragioni di tale valutazione. Il Dott. Domenicali aggiunge inoltre che su questo punto c'è una risposta del CIVIT, precisamente la 122 del 2010, che prende in considerazione il caso della presenza e convivenza nel medesimo ente di personale contrattualizzato e non, ma dice soltanto che in presenza di queste situazioni bisogna comunque procedere alla valutazione, non spiega cioè come farlo nel modo più equo possibile.

Interviene la Dott.ssa Zucchi per sottolineare che il problema consiste nello stabilire che peso dare alle valutazioni quando da questa dipende l'avanzamento di carriera, in quanto se non si adottano correttivi è ovvio che chi viene valutato da un collega D, EP, dirigente, in maniera corretta, ma rigorosa, sarà sempre penalizzato rispetto a chi invece viene valutato da un docente, che non dovendo rispondere della sua valutazione può serenamente dare il massimo, anche al fine di mantenere un buon clima con i collaboratori.

Interviene la Dott.ssa Pareschi che suggerisce di proporre di integrare il sistema con l'inserimento di feedback dei valutati verso i valutatori.

Riprende la parola il Presidente che informa che durante la riunione congiunta con il Consiglio del personale aveva suggerito di proporre una simulazione con i dati relativi al 2011, anche se come deliberato dal Consiglio di Amministrazione si tratta di un anno di sperimentazione, ma si è discusso sull'opportunità di tale proposta e deciso di non proporla.

Interviene la D.ssa Zucchi che ritiene sia fondamentale, al fine di evitare che la fase di valutazione venga male percepita, porre l'accento sul fattore della trasparenza e sulla presenza di un comitato in posizione di terzietà, tale da garantire perciò la necessaria oggettività.

Prende la parola la D.ssa Chiarelli che precisa che la trasparenza può essere efficace sugli aspetti oggettivi, mentre la valutazione delle trasversali essendo legata al rapporto interpersonale tra valutato e valutatore ha un indice di discrezionalità e soggettività altissimo.

Riprende la parola il Presidente, che comunica di aver effettuato una verifica sui sistemi di valutazione di altri atenei e di aver rilevato che le competenze trasversali sono presenti in quasi tutti i sistemi. In merito alle competenze trasversali dei tecnici, intervengono il Dott. Tessari che afferma di ritenere preferibile che la professionalità del personale tecnico si misuri solo sulle competenze specialistiche e il Dott. Bigli, che condividendo le osservazioni del collega, ritiene una forzatura dare un peso considerevole alle trasversali per i tecnici. Il Presidente riprende la parola per confermare la sua posizione in merito alla soggettività della valutazione delle trasversali concordando su quanto detto dalla Dott.ssa Chiarelli in merito alla valutazione delle trasversali che rimane molto soggettivo, perché l'orientamento alla relazione, la flessibilità, la capacità di lavorare in team, la valutazione che il mio valutatore dà a me, dipende molto, per quanto onesto tu possa essere, dalla tua opinione.

Interviene il Dott. Bigli, che afferma di condividere le perplessità del Dott. Domenicali sulla questione dei tecnici, per i quali la valutazione basata sulle trasversali potrebbe rivelarsi una forzatura, non essendoci una modalità condivisa applicabile ai loro casi.

Il Presidente riprende la parola specificando che comunque la soluzione della valutazione delle trasversali per i tecnici non è analoga a quella per gli amministrativi, ma deve essere ponderata

attentamente e pone l'accento su cosa portare in sede di riunione, chiedendo suggerimenti ai presenti.

Interviene il Dott. Tessari che propone di basare la misurazione della performance della struttura sulle competenze di accesso, scindendole dalle competenze specialistiche, che saranno alla base della valutazione individuale. Alla domanda del Presidente su come considerare le specialistiche nella valutazione di un C tecnico o amministrativo, il Dott. Tessari suggerisce di legare le competenze di accesso alla valutazione della struttura, producendo alcuni esempi, confutati però dalla D.ssa Barigozzi che sostiene che tali appartengono alla famiglia delle trasversali invece che le specialistiche.

Il Dott. Tessari in sintesi propone di mantenere le specialistiche per la valutazione individuale, e legare quelle di accesso alla valutazione della struttura.

Il Presidente sul punto si domanda però se tale soluzione possa essere percorribile in generale, perché esistono figure con più e meno specialistiche, o comunque soggetti con specialistiche difficilmente compatibili con quelle di altri colleghi, per cui si corre il rischio di penalizzare qualcuno.

Interviene la D.ssa Barigozzi che sostiene che l'accento posto sulle trasversali è di certo la soluzione più facile e praticabile, affermazione che trova d'accordo il Dott. Tessari, il quale aggiunge possibili declinazioni di casi pratici in cui si possono individuare competenze specialistiche o trasversali.

Conclude il Presidente affermando che l'obiettivo è stilare un documento, condiviso con Rsu e Cpta, da portare all'incontro con l'amministrazione; a tale incontro sarà utile e auspicabile essere propositivi, oltre che evidenziare le criticità; a tal proposito chiede ai presenti quale può essere l'indirizzo che il comitato vuole darsi, suggerendo la creazione di un gruppo di lavoro misto, la presentazione di input che verranno poi trattati da altri, o chiedere aiuto all'esterno facendo delle simulazioni.

Il Presidente sul punto da' lettura di una lettera proveniente dall'Amministrazione, in cui si afferma che il sistema di misurazione e valutazione è stato redatto con l'obiettivo di ottemperare alla 150 avvalendosi quanto possibile degli strumenti che l'amministrazione aveva implementato e sperimentato negli anni precedenti, e conclude dicendo che i modelli di competenze verranno unificati.

Al riguardo sostiene che la posizione del CUG è più incisiva, e tende a proporre correttivi qualora sarà necessario, fermo restando che situazioni di insoddisfazione saranno sempre possibili; in aggiunta rende noto il caso della D.ssa Turbinati, che sostiene di avere ricevuto valutazioni basse sulle trasversali per motivi non oggettivi: a tal proposito afferma che la presenza di un organismo terzo avrebbe potuto facilitare la ricomposizione del problema.

Su questo punto, il Presidente chiede poi ai presenti quale dovrebbe essere il ruolo e la funzione del CUG e la D.ssa Barigozzi propone che possa caldeggiare la costituzione della commissione.

In particolar modo, il Presidente sottolinea casi di possibile discriminazione relativi a situazioni di part time o simili, dal momento che nelle valutazioni si tiene conto anche di questo. Il Presidente afferma poi che non si sente di entrare in una commissione che parli di performance individuale e di sistema di valutazione, poiché non ne ha la competenza.

Il Presidente chiede dunque ai presenti chi si offre per elaborare il documento.

Il Presidente decide dunque di nominare il Dott. Tessari, dal momento che si tratta di un comitato paritetico, è preferibile avere anche un rappresentante maschile.

Il Presidente in conclusione introduce il tema del programma della trasparenza, rendendo noto che il girono 17 novembre è stata convocata per discuterne assieme alle parti coinvolte: a tale proposito chiede ai presenti se vi sono aspetti da chiarire o approfondire.

Interviene la D.ssa Buzzoni che sottolinea un passaggio che si trova a pagina 3, punto 1.4 lettera D, relativo a un figura descritta come responsabile delle funzioni della misurazione della performance, e chiede un chiarimento su chi possa essere tale figura.

Sul punto interviene il Dott. Domenicali, il quale rende noto di aver contattato colleghi di altri atenei al riguardo, arrivando a constatare che tale figura non è ancora definita.

Interviene la D.ssa Chiarelli chiedendo se tale figura può essere un responsabile risorse umane.

Dalla discussione emerge che tale soluzione è possibile ma sarebbe parziale, quando invece una figura inserita nell'ambito funzionale del controllo di gestione, avente accesso a tutti i dati rilevanti sulle performances, sarebbe una figura più adatta e completa.

Conclude sul punto il Presidente, il quale manifesta l'intenzione di chiedere, in sede di incontro sulla trasparenza, chi occuperà quella posizione.

Interviene il Dott. Domenicali, il quale sottolinea come sia rimasto aperto il problema della duplice anima delle valutazioni fatte dai docenti rispetto agli amministrativi, una questione da affrontare e di cui tener conto. Chiede se i risultati di tali valutazioni possano essere analizzati dimostrando che hanno un andamento di questo tipo, a cui risponde la D.ssa Barigozzi che afferma che tale analisi viene fatta a chiusura di ogni evento valutativo.

Il Presidente conclude ricordando che la scadenza per elaborare la relazione sui risultati, da approvare in sede di CdA, è fissata al 30 giugno, ma sottolinea la sua perplessità sui punti relativi alle performance individuali; inoltre rende noto che ha presentato al Dott. Perfetto e D.ssa Carniello gli schemi di rapporti funzionali tra CUG e Amministrazione, e che a breve arriverà una risposta dettagliata da parte loro; come ultima questione il Presidente informa che la D.ssa Ferioli aveva al tavolo di lavoro sul benessere organizzativo del giugno scorso, promosso la distribuzione del questionario sul benessere e che sul punto la D.ssa Carniello ha assicurato che in pochi giorni verrà fatta partire tale rilevazione che andrà a riferirsi a tutto il personale.

Il Presidente chiede un volontario per revisionare il Codice di condotta, elaborato l'anno scorso, che andrebbe rinverdito anche alla luce dell'emanazione del Codice etico avvenuta nel luglio di quest'anno.

Si offre per la revisione la Dott.ssa Chiarelli.

Sul secondo oggetto: “Relazione incontro con Dirigente Risorse Umane su competenze trasversali e rapporti funzionali CUG/Amministrazione”.

La trattazione dell'oggetto viene rinviata ad una prossima seduta.

La riunione termina alle ore 17,10.

Il Segretario

Cinzia Buzzoni

Il Presidente

Cinzia Mancini