

Al Magnifico Rettore

Al Direttore Generale

Alla Rappresentante del PTA nel consiglio di Amministrazione

Alla UO Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance

**Parere del CPTA approvato durante la seduta del 24 settembre 2020  
"Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – anno 2021"**

In applicazione dell'art. 15 comma 2 dello Statuto, siamo a presentare alcune osservazioni in merito al documento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – anno 2021" la cui approvazione è programmata per la seduta del Consiglio di Amministrazione prevista per il 29 settembre.

Nell'ottica di una visione migliorativa per il nostro Ateneo riteniamo utile fornire alcuni spunti che potrebbero essere d'aiuto all'Amministrazione per il raggiungimento di una maggiore consapevolezza del fatto che alcuni elementi introdotti pensati come strumento di miglioramento del processo "partecipativo" possano al contrario essere interpretati come un peggioramento da parte del personale tecnico amministrativo.

**VALUTAZIONE BOTTOM UP**

Già per il SMVP dell'anno 2020 il CPTA aveva suggerito l'introduzione di una valutazione dal basso verso l'alto come strumento utile sia per far emergere eventuali criticità da parte di chi viene valutato sia come strumento per aumentare il benessere organizzativo.

**OBIETTIVI INDIVIDUALI**

Pur comprendendo che l'eliminazione degli obiettivi individuali per il personale di categoria B, C, e D possa apportare un consistente snellimento delle procedure legate alla valutazione della performance non vorremmo l'introduzione di questa prassi comportasse una riduzione degli stimoli utili al fine di migliorare le prestazioni del personale.

**OBIETTIVI TRASVERSALI**

In merito alla definizione di questi obiettivi chiediamo quali siano i criteri con cui verrà individuato il personale di Categoria D a cui potrebbero essere assegnate funzioni di Leader.

**FASCE VALUTAZIONE**

In merito alle fasce di valutazione riteniamo sarebbe corretto mantenere quelle inserite nel SMVP dell'anno 2020 così come segue:

- A) 75%-100%
- B) 50%-75%
- C) 30%-50%
- D) 0-30
- E) 0

Riteniamo inoltre troppo penalizzante considerare negativa una fascia di performance al 50%.

### VALUTAZIONE NEGATIVA

Non riteniamo positiva l'introduzione di questa prassi sia per la consistente variazione di percentuali che l'Amministrazione vorrebbe apportare alle fasce di valutazione sia perché la valutazione negativa potrebbe essere risultato di un "non buon" rapporto tra il valutatore ed il valutato.

### DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI

In linea generale consideriamo sia fondamentale per far sì che essa possa essere realizzata, che i valutatori siano supportati ed informati durante le varie fasi della valutazione partendo dall'assegnazione degli obiettivi. Nello specifico vorremmo evidenziare che per quanto concerne i Dipartimenti sarebbe opportuno in particolar modo che i valutatori fossero resi consapevoli degli effetti che la loro valutazione ha sui valutati proprio perché spesso essendo il Dipartimento dislocato in più strutture le attività non possono essere facilmente monitorate dal responsabile apicale.

Auspichiamo per i motivi succitati, al fine di prevenire contestazioni in fase di valutazione finale, che l'Amministrazione provveda ad una adeguata formazione dei valutatori prevedendo eventualmente la somministrazione di una verifica finale sempre nell'ottica del miglioramento della procedura di valutazione della performance.

Il CPTA, auspica che l'Amministrazione tenga in debita considerazione gli spunti di riflessione espressi in questo documento, nella convinzione che anche la componente PTA, in una visione di premialità, se si sente di appartenere al sistema, può contribuire con maggiore incisività al miglioramento della propria azione in termini di efficienza, efficacia ed economicità dei processi cui è chiamata a partecipare permettendo così il raggiungimento degli obiettivi che l'Amministrazione si è prefissata.

Il Presidente  
Rita Ollà

