



Macerata 12 aprile 2016

**Al Magnifico Rettore
Prof. Luigi Lacchè**

**Al Direttore Generale
Dott. Mauro Giustozzi**

Ai Componenti il Consiglio di Amministrazione

OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE: PARERE

In relazione all'oggetto e dopo il breve confronto svolto in sede di contrattazione, le scriventi RSU esprimono il seguente parere sulla revisione del sistema.

1) **PREDETERMINAZIONE E SPECIFICAZIONE DI OBIETTIVI E COMPETENZE**

Come esplicitato nel documento, per poter misurare e, ancor più, per valutare la performance individuale del lavoratore, ciascuna area deve aver preliminarmente individuato i propri obiettivi.

Gli obiettivi di Struttura devono poi essere declinati nell'organizzazione del lavoro di ogni dipendente che deve avere consapevolezza e conoscenza del proprio ruolo e della propria incidenza nel raggiungimento dell'obiettivo.

Gli incarichi e le funzioni organizzative di ogni singolo lavoratore dovrebbero essere quindi formalizzati in modo esplicito. Crediamo infatti che non sia possibile "valorizzare il ruolo e il contributo di ciascun dipendente" quando questo non risulti delineato in modo chiaro.

Solo con queste premesse la valutazione può rispondere a imprescindibili criteri di oggettività.

Nella situazione attuale riteniamo che il sistema proposto trovi una difficile applicazione senza prevedere, preliminarmente, da parte delle singole strutture, un'analisi del contesto lavorativo per effettuare la determinazione e l'assegnazione dei ruoli e delle funzioni, nonché una ricognizione dei carichi di lavoro dei singoli dipendenti in considerazione della forte diminuzione del personale dell'Ateneo negli ultimi anni.

2) **VALUTAZIONE PERSONALE CATEGORIA EP**

Siamo contrari a quanto riportato nella tabella 5 (Fattori considerati per la performance individuale per il personale di categoria EP) nella parte in cui la qualità dell'apporto individuale viene determinata dalla capacità di "valutare i collaboratori in maniera motivata anche attraverso una differenziazione dei giudizi resi". Ci sembra ingiusto e incoerente inserire una clausola che può spingere a una artificiosa differenziazione dei giudizi per ottenere una valutazione più alta. Sarà

compito dell'EP attribuire giudizi positivi se la struttura che dirige mostra di lavorare in modo omogeneo ed efficiente; al contrario dovrà differenziare giustamente le valutazioni ove riscontri diversi livelli di performance del personale della struttura a lui affidata. Chiediamo cioè che questo criterio non determini un artificioso condizionamento delle valutazioni operate dagli EP.

3) COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE

In merito al ruolo della Commissione di conciliazione crediamo che questo non si debba limitare esclusivamente a valutare "errori procedurali e formali"; tale ruolo può essere svolto dagli uffici competenti. La commissione potrebbe avere una funzione più ampia di revisione delle valutazioni in tutti i suoi aspetti qualora il dipendente ne faccia richiesta e sentite le parti interessate.

4) APPLICAZIONE

La nuova modalità di valutazione del personale dovrà essere applicata a partire dal 2017, in merito alle performance 2016. Ciò anche per non creare disparità nell'applicazione dei criteri validi per il bando per le Progressioni economiche orizzontali da espletare nei prossimi mesi.

Per i componenti la RSU

Alberto Cicarè

