

A tutto il personale Università di Pisa

## **Il nuovo Sistema di Misurazione e valutazione della Performance: le novità**

Si è tenuta ieri lunedì 21 dicembre la riunione tra Amministrazione RSU e OOSS sul Sistema di misurazione e valutazione della performance. (SMVP)

La modifica del SMVP si è resa necessaria dopo che il nucleo di valutazione ha chiesto di allineare tale documento in modo da essere più coerente con le diverse norme.

L'Amministrazione, partendo dal precedente documento, ha quindi impostato il nuovo documento del SMVP, introducendo alcune modifiche relative alla revisione della scheda di valutazione, l'informatizzazione della procedura, interlocuzione e valutatore intermedio, oltre che disciplinare la valutazione negativa.

E' noto che la natura di un sistema premiale che redistribuisce parti di salario accessorio influenza il sistema relazionale interno e soprattutto influenza i livelli economici individuali; **ma allo stato attuale è preferibile negoziare il nuovo SMVP piuttosto che lasciare l'Amministrazione a decidere da sola.** E' su queste basi che si è aperto il confronto individuando le varie criticità presenti nel documento presentatoci.

In premessa abbiamo fatto presente come i criteri relativi al pagamento delle indennità sono oggetto di una seconda fase di contrattazione e che il documento relativo al SMVP deve limitarsi a individuare una metrica per la misurazione della performance.

Ad esempio la novità dell'introduzione di un sistema duodecimale (su 12 classi) può creare distorsioni in fase applicativa, per esempio nel momento in cui si decide che alle classi più elevate di merito possono essere assegnati un numero limitato di personale.

Sulla differenza tra valutatori è necessario normalizzare attraverso un sistema di pesature ciascuna struttura in modo che non ci creino differenze tra le strutture. Il nuovo documento va in questo senso, anche se poi sarà in fase di ripartizione del Fondo che si terrà conto delle differenze tra strutture.

**Per quanto riguarda il rapporto tra valutatore e valutato questo sarà oggetto di revisione attraverso la nuova scheda che dovrà prevedere l'individuazione di obiettivi e criteri oggettivi.**

L'eventuale figura intermedia del valutatore ove prevista, **viene istituzionalizzata** e potrebbe essere un elemento utile per la determinazione di una corretta valutazione.

**Le valutazioni negative non vengono introdotte con questo sistema** mentre è esplicitamente richiesto dalla Funzione Pubblica di indicare negli accordi la soglia minima per la valutazione negativa.

**Riteniamo positiva l'introduzione di verifiche intermedie che consentono al personale di modificare o correggere eventuali aspetti, e di conoscere in tempo utile lo stato del loro operato.** A nostro avviso queste procedure devono essere tutte interne all'amministrazione senza ricorso a Commissioni esterne.

Infine abbiamo richiesto che dopo l'approvazione del SMVP, prima della sua applicazione, venga effettuata una giornata informativa per tutto il personale per illustrare le novità introdotte in modo che tutto il personale possa essere consapevole dei ruoli e obiettivi di ciascuno all'interno dell'Amministrazione.

Con queste premesse le parti si sono riaggionate ad inizio gennaio per condividere in modo quanto più preciso il documento. Solo successivamente all'approvazione in CdA si aprirà il confronto sui criteri per la remunerazione della produttività.

**Ribadiamo che solo con il confronto con l'Amministrazione sia possibile superare le varie criticità e si possa pervenire ad un documento condiviso, con il solo interesse di tutelare tutto il personale.**

**Lavoreremo alacremente fino all'ultimo passaggio per raggiungere questo scopo.**

Il Segretario  
Federazione Cisl Università  
Massimo Cagnoni

Il Segretario  
Federazione UIL RUA  
Mario Finoia