



UNIVERSITÀ DI PARMA

Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo

Parma, 6 settembre 2022

AL DIRETTORE GENERALE

e p. c.

AL MAGNIFICO RETTORE

Loro sedi

OGGETTO: Sistema di Misurazione e Valutazione anno 2023

In riferimento all'oggetto questo Consiglio, esaminato il documento, desidera ringraziare il Direttore Generale per l'accoglimento di parte delle osservazioni fornite lo scorso anno sul documento presentato allora, tra cui, in particolare, una nuova visione di impatto della performance strategica sul personale tecnico amministrativo, nonché il mantenimento delle fasce di valutazione nei range indicati per il 2022.

Si ritiene il documento decisamente migliorativo e ispirato sempre più all'obiettivo di crescita e sviluppo delle performance, senza trascurare nel contempo la tensione ad un clima di sempre maggior benessere e di una valutazione finalizzata all'accrescimento personale e professionale, che tuttavia appare in contrasto con l'eliminazione degli **obiettivi** per il personale di categoria C e D, già messa in atto lo scorso anno e terminata ora con l'eliminazione della possibilità, per un dipendente di categoria D, di essere leader di un progetto trasversale. Questo Consiglio ritiene infatti che lavorare per obiettivi sia sicuramente più appagante e presupponga un clima improntato a fiducia reciproca, con il riconoscimento di autonomia e capacità di gestione. Lavorare per obiettivi è una modalità che va oltre il mero giudizio sul comportamento dei dipendenti ed è la chiave per innovare il mondo del lavoro pubblico, nonché volano per gestire le nuove modalità di lavoro quali smart working e telelavoro.

Nel merito del documento si riportano di seguito alcune osservazioni e relative proposte:

art. 1.3.1

Laddove viene descritta la costituzione della Commissione e chi è invitato a partecipare alla stessa, si propone di inserire anche il Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo, dal momento che sono qui descritte tutte le componenti politiche e gestionali, gli organi e organismi presenti e la rappresentanza degli studenti. Riteniamo che il coinvolgimento del Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo, seppur come uditore, sia un aspetto da segnalare, anche nell'ottica del coinvolgimento degli stakeholder interni, a cui il paragrafo è dedicato, e dal momento che è indubbio che il personale tecnico amministrativo possa essere considerato fra questi.

Art. 4.2.1

Si rinnova la richiesta di eliminare la frase *“Non sono accoglibili richieste di rimodulazione di obiettivi operativi dovute ad una non concordata o errata definizione degli obiettivi in quanto gli obiettivi presentati nel Piano Integrato per la loro formale assegnazione da parte del Consiglio di Amministrazione si presumono frutto di una definizione concordata tra i soggetti coinvolti”*. Quanto riportato infatti non pare coerente con l’esplicitazione successiva delle tipologie e modalità di possibile rimodulazione, apprezzata da questo Consiglio, tantomeno con il riferimento, in più punti del documento, ad un coinvolgimento del destinatario dell’obiettivo.

La condivisione non andrebbe presunta o supposta dal Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo ha riscontrato che, in alcune strutture, non vi è stato alcun coinvolgimento e condivisione sugli obiettivi, né tantomeno sui comportamenti attesi.

Si ritiene pertanto fondamentale porre l’accento maggiormente su questo aspetto, al fine che la scheda con i comportamenti attesi venga illustrata in tempo utile, subito all’inizio del periodo di osservazione. Ciò contribuirebbe anche al riconoscimento in tutto l’Ateneo di una etica professionale comune.

Art. 4.3

Si suggerisce di non far ricadere i risultati della performance organizzativa su tutto il personale indistintamente. Laddove ci sia ad esempio una unità di personale “non valutabile” (paragrafo 4.3) è corretto che risultati positivi ricadano parimenti su chi non era presente e non ha contribuito alla realizzazione dell’obiettivo, come su chi, anche a causa di ciò, ha dovuto lavorare il doppio? Un nuovo approccio risponderebbe anche al principio della *differenziazione* delle prestazioni più volte ripresa nel documento.

Collaboratori ed esperti linguistici (CEL)

Dal momento che i CEL impartiscono lezioni (o esercitazioni) di lingue pare impreciso che la loro prestazione venga misurata e valutata come un servizio nella voce ORIENTAMENTO ALL’UTENZA (agli utenti) nella seconda voce della scheda. Si propone di modificare la scheda dei CEL sostituendo la dizione orientamento con “Orientamento alle esigenze didattiche e culturali degli studenti”.

Infine una considerazione sulla **valutazione bottom-up**. Si evidenzia che il personale responsabile di UO afferente al Rettorato e alla Direzione Generale, seppur ora valutato in via sperimentale dai suoi collaboratori, potrebbe non avere la possibilità di esprimersi verso il suo superiore gerarchico.

Si ritiene che ciò possa rappresentare una mancanza in termini motivazionali per tali figure e, pur comprendendone le difficoltà applicative, si propone che tale valutazione possa essere attivata, eventualmente senza incidere sulla performance, ma ai soli fini di feedback delle collaborazioni instaurate.

PER IL CONSIGLIO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Carla Sfamurri

Firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005