



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

Consiglio del
Personale Tecnico Amministrativo
Il Presidente

Prot.

Tit.

Cl.

Parma,

Al Magnifico Rettore

Al Direttore Generale

Al Membro del Consiglio di
Amministrazione – componente tecnico
amministrativa

LORO SEDI

OGGETTO: Parere in merito al Sistema di Misurazione e Valutazione della performance – anno 2022.

In riferimento all'oggetto, questo Consiglio, nella seduta dell'8 novembre 2021, ha esaminato il documento in oggetto, formulando le seguenti proposte e osservazioni:

aumento dell'incidenza della performance strategica sulla performance del personale di categoria EP, che viene aumentata dal 5% al 10%

Il personale tecnico amministrativo non è stato in alcun modo coinvolto nella stesura del Piano Strategico il cui testo è stato messo a disposizione anche ai rappresentanti in Senato Accademico e in Consiglio di Amministrazione a ridosso delle sedute dei due Consessi. Non si ritiene pertanto condivisibile un aumento di tale percentuale sul personale di categoria EP, non avendo il personale tecnico amministrativo potuto partecipare, proporre, suggerire e condividere i contenuti del Piano Strategico, come a nostro parere dovrebbe essere, coerentemente con quanto espresso anche nel medesimo documento, laddove il personale tecnico amministrativo è considerato componente dell'Ateneo unitamente alla componente docente e agli studenti.

E' opportuno anche ricordare che dagli obiettivi del Piano Strategico discendono gli obiettivi dell'azione amministrativa, che investono in modo capillare tutte le strutture dell'Ateneo, con obiettivi di performance organizzativa, che sono coordinati dai Responsabili di UO. Si evidenzia, pertanto, come un processo condiviso dall'inizio possa certamente indurre una consapevolezza e una motivazione superiori.



fasce di valutazione

La differenziazione delle valutazioni è una competenza da acquisire e coltivare, ma in un clima sereno e di fiducia, che vede un percorso di confronto fra valutato e valutatore in tutto il ciclo annuale della performance: solo così potranno essere chiari gli obiettivi e i comportamenti attesi e, conseguentemente, si potranno avere gli strumenti per una equa valutazione e, quindi, una differenziazione, compresa e metabolizzata.

Agire sulle fasce, come si evince dal documento, lascia intravedere rischi superiori per il trattamento accessorio, mentre, ai fini della differenziazione delle valutazioni, più volte richiamata nel documento, si ritiene che gli attuali strumenti, se ben utilizzati dai valutatori, possano essere sufficienti per far emergere sia i comportamenti virtuosi sia le scarse performance.

Inoltre sia nel Piano Strategico che nel presente documento non è fatto alcun cenno al PNRR, che, sappiamo, avrà un notevole impatto sull'attività di tutto il personale di Ateneo, docenti e personale tecnico amministrativo, nei loro ruoli di responsabilità istituzionali e gestionali. La tensione verso nuove attività, ancora non definite, dovrà, in ogni caso e al di là degli obiettivi fissati, trovare risposte efficienti, efficaci e tempestive. Riteniamo che tale tensione non debba in alcun modo essere compromessa da preoccupazioni per il conseguimento dell'obiettivo legato al trattamento accessorio, ma che il tutto debba muoversi sinergicamente in un clima di stimolo, fiducia, responsabilizzazione e equa valutazione.

Si ritiene quindi che, per le motivazioni sopra descritte, la differenziazione delle fasce di valutazione, come proposta, sia penalizzante e che occorra, al contrario, mantenendo le fasce come per l'anno in corso, stimolare motivazione, fiducia e responsabilità, anche in vista delle nuove sfide.

rimodulazione dopo l'approvazione del Consiglio di Amministrazione

Non si ritiene adeguato il nuovo inserimento di seguito riportato:

“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”.

Si ritiene, infatti, debba sempre essere richiamata e accertata la condivisione fra valutato e valutatore anziché presumerla e porre veti che sembrano infondati.

Nel caso tale frase sia stata inserita ora, per la prima volta nel SMVP, e scaturisca da eventuali richieste di rimodulazione dopo la delibera consiliare, occorre, a maggior ragione, indagare sulle ragioni che hanno portato a tali richieste.

valutazione partecipata

Sulla nuova metodologia introdotta si esprime apprezzamento in quanto è importante supporto per contribuire a una non autoreferenzialità del sistema di valutazione dei servizi.

Si evidenzia che il sistema, laddove inciderà sulla valutazione delle performance organizzative ed individuali, risulta essere un processo molto delicato, che deve presentare una strutturazione importante e solida.

Si ritiene fondamentale che, nel processo e all'interno del gruppo di valutazione, sia inserito il personale afferente alla struttura che offre il servizio esaminato, quale conoscitore del servizio offerto e che ha chiaro il contesto nel suo complesso, sia in termini di risorse che di valutazione delle aspettative degli stakeholder.



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

Sarà indispensabile infatti distinguere l'efficacia e la puntualità del servizio offerto, anche in base alle risorse disponibili, rispetto alla non possibilità di fruire di alcuni benefici e servizi da parte dell'interlocutore.

Certi che le osservazioni saranno tenute in debita considerazione, si porgono cordiali saluti.

Carla Sfamurri

Firmato digitalmente ai sensi D.Lgs. n. 2/2005