

**Rappresentanze sindacali unitarie  
dell'Università degli Studi di Sassari**

[rsu@uniss.it](mailto:rsu@uniss.it)  
[www.uniss.it/rsu](http://www.uniss.it/rsu)

Alla Direttrice Generale

24 gennaio 2023

**Oggetto: Osservazioni sull'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance**

In riscontro alla nota avente ad oggetto "*Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP) – avvio del confronto art. 42, comma 6 lett. c) CCNL 2016-2018.*" si illustra quanto segue: si esprime apprezzamento per i miglioramenti apportati per aumentare la comprensibilità del documento, tra questi l'inserimento di un glossario che esplica il significato dei termini tecnici utilizzati.

Si osservano inoltre ulteriori elementi chiarificatori quali: la specifica previsione relativa ai "*Casi particolari riferiti al valutato*" e "*valutatore*" in modo stabilire ex ante i criteri di riferimento in caso di particolari eventi legati alla carriera del dipendente, nonché il richiamo all'art. 9 c. 3 del D. Lgs. 150/2009 in cui si precisa che nella valutazione delle performance individuale sono esclusi i periodi di congedo per maternità, paternità e parentale; infine si definisce in modo più dettagliato la metrica utilizzata per la valutazione dei risultati di performance.

Si osserva, inoltre, lo sviluppo di un dizionario di riferimento dei comportamenti organizzativi differenziati per ruolo che esplica i comportamenti attesi; in questo modo si rende omogenea l'articolazione del processo di valutazione, infatti, a differenza di quanto previsto nella precedente versione del SMVP, ogni ruolo è valutato in base allo stesso numero dei criteri.

Si nota anche la differenziazione dei criteri in base al ruolo: a tale proposito si propone che il criterio relativo alla "*Diversificazione nella valutazione dei giudizi*" sia applicato anche ai ruoli EP e D/C responsabili di unità organizzativa, in quanto in passato ad alcuni colleghi che chiedevano spiegazioni sulla differenziazione delle loro valutazioni sono state illustrate motivazioni tutt'altro che esaustive dai rispettivi responsabili.

Si ritiene necessario un livello di **maggiore dettaglio** nell'individuazione dei posizioni organizzative e delle funzioni specialistiche e di responsabilità ai quali possono essere assegnati **obiettivi individuali**, a tale proposito ci si chiede se possa essere negoziato un obiettivo individuale anche in funzione dell'appartenenza a gruppi di lavoro e, affinché si possa davvero procedere alla valorizzazione della componente, si ritiene che un numero sempre maggiore di colleghi debbano poter accedere alla possibilità di negoziare tali obiettivi.

Il documento in questione specifica che la fase di assegnazione e monitoraggio degli obiettivi, nonché quella di valutazione del grado di raggiungimento degli stessi, debba avvenire tramite **colloquio**, in modo da motivare e responsabilizzare il personale. A tale proposito si chiede che in futuro tale

modalità sia attuata in tutte le strutture, solo in questo modo si potrà rendere partecipativo il processo di assegnazione e monitoraggio degli obiettivi.

E' spunto di riflessione quanto previsto nel paragrafo 6.3.3 "Valutazione dei comportamenti organizzativi" in merito alla valutazione del personale quale "Momento significativo per la qualificazione e la valorizzazione delle risorse umane ed è importante che tutti i soggetti che hanno la responsabilità e la valutazione della performance collaborino affinché la stessa venga percepita come momento di crescita e non come semplice adempimento".

A tale proposito si osserva che, affinché la valutazione della performance non rimanga un mero adempimento per tutta la componente e si possano percepire le finalità di valorizzazione e sviluppo della stessa, è necessario siano stanziati **adeguate risorse** e sia attivato un percorso comunicativo coerente con tali attività.

Com'è noto, a più di dieci anni dall'entrata in vigore della normativa di riferimento, non sono mai state stanziati risorse per la premialità, si sta procedendo nel tempo a perfezionare il metodo, ma il meccanismo della premialità non ha ancora prodotto effetti concreti.

Per tutto quanto sopra esposto le RSU esprimono un parere positivo sul documento in oggetto, nel contempo si augurano che tale sistema diventi presto operativo a seguito di stanziamento di adeguate risorse.

Si coglie inoltre l'occasione per esprimere forte preoccupazione in merito alla situazione relativa al Fondo Salario Accessorio in quanto a tutt'oggi non è pervenuta alcuna notizia sull'avvenuta certificazione, nel contempo la componente è già stata chiamata ai sacrifici derivanti dal ridimensionamento in seguito ai recenti provvedimenti di riorganizzazione.

Si precisa, infine, che si attendono ulteriori provvedimenti di tipo organizzativo in cui si chiariscano le scelte in relazione al numero delle funzioni di responsabilità e specialistiche (nel sistema di misurazione si fa riferimento ai manager didattici), nonché l'assegnazione delle stesse.

Distinti saluti.

Per le RSU  
La Coordinatrice

