



RSU Università degli Studi di Sassari

Al Direttore Generale
E, p.c., Al Magnifico Rettore
Al Personale PTAB
Sede

Oggetto: Proposta modifiche al SMVP

Gentile Direttore,

abbiamo effettuato un'approfondita analisi del nostro Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), confrontandolo con gli analoghi documenti adottati da altri atenei e con le linee guida e le circolari emanate in materia dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DPF) e dall'Anvur.

Quanto sopra perché abbiamo osservato un diffuso malcontento dei colleghi in merito alla valutazione della performance individuale, malcontento testimoniato dall'aumento delle richieste di attivazione della procedura di conciliazione, peraltro disattese.

Ricordiamo che, per la prima volta, la conclusione del ciclo performance (anno 2023) ha inciso per la determinazione dei premi correlati e inciderà, inoltre, per l'assegnazione delle PEA.

Dall'analisi sopracitata è emersa una sostanziale arretratezza del nostro SMVP, nonché la mancata adesione ai principi e alle indicazioni delle direttive ministeriali: tutti i documenti governativi stabiliscono, infatti, che *“la principale*

finalità dell'intero ciclo di gestione della performance è il miglioramento della qualità complessiva delle prestazioni e dei servizi resi dalle amministrazioni pubbliche” e che le indicazioni riportate hanno come obiettivo “andare oltre la mera valutazione della prestazione resa”.

In sintesi il SMVP è un atto organizzativo dell'Ateneo e non un mero strumento di giudizio dell'attività del dipendente.

In particolare la direttiva “*Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale*” del Ministero della Pubblica Amministrazione indica:

1. Metodi di valutazione

Si suggerisce l'adozione **metodi di valutazione che vadano oltre la sola valutazione effettuata dal superiore gerarchico** - soprattutto per quanto concerne il personale con posizione dirigenziale o organizzativa - e che coinvolgano pluralità di soggetti, fino ad arrivare gradualmente alla valutazione a 360°.

Di seguito i metodi di valutazione descritti nei documenti:

- valutazione operata dal **superiore gerarchico** (metodo prevalente);
- valutazione **dal basso** (i collaboratori esprimono un giudizio sul superiore);
- valutazione **fra pari** (sono coinvolti i colleghi);
- valutazione **collegiale** (al fine di superare eventuali asimmetrie sono nelle scale di valutazione sono previste specifiche fasi - preventive e successive - di confronto fra dirigenti);
- valutazione da parte di stakeholder esterni (good practice - customer satisfaction) - valutazione **partecipativa**
- valutazione a **360°** (prevede tutte le forme insieme)

Nelle “Linee guida per Sistema di Misurazione e Valutazione della performance individuale” si legge: “*L’impiego di un **metodo di valutazione meramente gerarchico** non ha sempre favorito nella pratica organizzativa la diffusione di una visione condivisa e di un approccio partecipativo al processo [...] con conseguenze potenzialmente negative sul livello di **motivazione e di engagement dei dipendenti pubblici**. [...] ha contribuito in alcuni casi a diffondere una **scarsa percezione di oggettività** con riferimento al processo [...]”*

2. Corretta definizione della correlazione tra performance individuale e performance organizzativa

Gli **obiettivi organizzativi** sono i traguardi che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e alla cui realizzazione tutti (dirigenti e dipendenti) sono chiamati a contribuire

Gli **obiettivi individuali** sono obiettivi assegnati specificatamente al dirigente o al dipendente, unico soggetto chiamato a risponderne. Possono essere collegati agli obiettivi di struttura (enucleando, ad esempio, il contributo specifico richiesto al singolo).

A tale proposito chiediamo, dunque, che:

- sia esplicitata una **procedura di monitoraggio dell’assegnazione degli obiettivi individuali** coerente con quanto su esposto;
- vengano assegnati **obiettivi individuali anche ai Funzionari senza incarichi organizzativi** (così come avviene in tante pubbliche amministrazioni e atenei);

- sia esplicitata la **relazione tra comportamenti organizzativi e obiettivi organizzativi e individuali**.

3. Revisione del processo e metodo di misurazione e valutazione della performance individuale

La fase di revisione del processo può avvenire tramite:

- Attivazione di meccanismi di **confronto sistematico** tra valutatori e valutati, in fase di **programmazione, monitoraggio e valutazione**, con la previsione di verifiche sul reale svolgimento dei colloqui e la qualità con cui gli stessi vengono condotti, ad esempio con breve *survey* interna, che serve anche a verificare la capacità di valutazione del dirigente.
- Inserimento di meccanismi di **calibrazione delle valutazioni** attivati sin dalla fase di programmazione, anche avvalendosi di supporti di organismi indipendenti di valutazione, attraverso:
 - **ponderazione** delle valutazioni finali all'interno della stessa amministrazione o articolazione organizzativa;
 - confronto tra valutatori sugli stili di valutazione e sull'**impiego di standard trasversali**;
 - mitigazione del rischio di valutazioni fondate su metodologie disomogenee.
- La previsione di procedure di conciliazione e valutazione di seconda istanza [**meccanismi di garanzia**] con in particolare:
 - la **valutazione di seconda istanza**, che spesso viene utilizzata come strumento di conciliazione, avviene quando il superiore gerarchico del primo valutatore viene chiamato a formulare una nuova valutazione

- la **procedura di conciliazione** opera invece a valle del processo di valutazione come **strumento di garanzia del valutato** in un'ottica di prevenzione di eventuali contenziosi. Deve quindi prevedere l'individuazione di un soggetto terzo che analizzando le posizioni di entrambe le parti possa proporre una piattaforma di conciliazione

Alla luce di quanto sopra esposto con la presente si illustrano le proposte di modifica al SMVP a nostro parere urgenti e necessarie, così che il documento in questione possa essere maggiormente aderente ai principi e alle indicazioni contenute nella prassi¹.

Proponiamo dunque che nel SMVP 2025:

1. Si inizino ad integrare ulteriori metodi di valutazione: ovvero la valutazione dal **basso, fra pari e collegiale**;
2. Sia rimarcato l'obbligo dei **colloqui tra valutatore e valutato** per qualsiasi aspetto della valutazione compresi i comportamenti attesi, ribadiamo che il nostro SMVP contiene tale previsione, ma pare che l'interpretazione non sia condivisa da tutti, chiediamo, inoltre, che sia predisposto un sistema di monitoraggio di tale attività.

A tale proposito non possiamo non ricordare che anche con riferimento all'anno 2024 i colloqui di cui sopra, sebbene previsti, non sono stati svolti.

¹ [Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance](#)

[Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale](#)

[ANVUR - Sistema di misurazione e valutazione della performance](#)

[Direttiva "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" del Ministero della Pubblica Amministrazione](#)

3. Siano previsti **meccanismi di omogeneizzazione e ponderazione delle valutazioni individuali**, così da agire sul livello di equità percepita da parte dei soggetti valutati: con, ad esempio, confronti tra valutatori in fase di programmazione, monitoraggio e valutazione, adozione di standard condivisi, meccanismi di calibrazione (*calibration*);
4. Sia inserita la figura di un **valutatore intermedio**, che intervenga ogni qualvolta il dirigente o il responsabile di un ufficio di primo livello non possa avere approfondita e diretta conoscenza dell'attività del valutato. Sia prevista una eventuale **valutazione di seconda istanza** (effettuata dal superiore gerarchico del valutatore) a monte della valutazione definitiva.
5. Sia istituito un **Comitato di valutazione**, presieduto dal Direttore generale o suo delegato e composto da un esperto designato dal Nucleo di valutazione e da un esperto designato dalla RSU.
Tale comitato dovrebbe avere funzione di intervento a valle del processo di valutazione e operare come strumento di garanzia del valutato, nell'ottica della prevenzione di eventuali contenziosi.
Chiediamo, inoltre, sia data la possibilità di rivolgersi a tale comitato ogni qualvolta il dipendente presenti istanza di riesame, senza limiti relativi al valore della valutazione stessa e ogni qualvolta ci siano evidenti scostamenti tra la valutazione dell'anno in corso e quella degli anni precedenti o tra la valutazione del singolo e quella dei suoi colleghi nella medesima struttura.
6. Siano previste e siano effettivamente svolte attività formative in presenza in tema di valutazione rivolte a tutti i valutatori.

Riteniamo che la valutazione acquisisca ancora maggiore importanza in quanto la disciplina relativa alle Progressioni economiche di area (PEA) introdotte dal nuovo CCNL individua il criterio "Media della valutazione degli ultimi tre anni" con una ponderazione minima del 40%.

E' evidente quanto tale criterio incida sulla reale possibilità di accedere a miglioramenti salariali, non riteniamo accettabile che la valutazione ricevuta non sia in alcun modo impugnabile se non ricorrendo all'autorità giudiziaria.

Per lo stesso motivo si chiede di applicare lo stesso principio anche retroattivamente a coloro che ne hanno fatto richiesta negli ultimi tre anni, visto che tale valutazione inciderà sui punteggi delle PEA già a partire dall'anno in corso.

Cogliamo anche l'occasione per ricordare che, con riferimento alla prossima riorganizzazione della quale è stato fatto cenno nei recenti incontri di contrattazione, l'art. 5 c. 5 del CCNL 2019-21 stabilisce che gli atti di organizzazione degli uffici sono oggetto di informazione e che tale informazione deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

Cordiali saluti,

F.to Le Segreterie

FLC-CGIL

FGU-GILDA UNAMS

SNALS-CONFSAL

Le RSU dell'Università degli studi di Sassari