

TITOLO DEL PROGETTO:

LA VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEL PERSONALE B, C, D DEL PTA NEL PROCESSO DI PERFORMANCE DI ATENEO: ELEMENTI DI CRITICITÀ E VALORIZZAZIONE

GdL Valutazione e Valorizzazione del PTA/CEL

OBIETTIVO

Il presente documento si propone di evidenziare le criticità rilevate nell'attuale processo di valutazione individuale e, sulla base delle informazioni elaborate, proporre interventi finalizzati ad introdurre modifiche potenzialmente migliorative, nell'intento di promuovere una più robusta valorizzazione del personale P.T.A.

PREMESSA

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, introdotto dalla Riforma Brunetta del 2010, nasce con l'obiettivo di migliorare la qualità e le prestazioni della P.A. Da allora ad oggi, malgrado tutta l'attenzione data al problema, le dinamiche introdotte nel nostro Ateneo risultano essere ancora non completamente efficaci per gli obiettivi prefissati.

Il processo coinvolge tutto il personale del nostro Ateneo con modalità diversificate e le categorie B, C, D del P.T.A. vedono concretizzarsi il processo con la valutazione della performance organizzativa e della performance individuale. Consapevoli che la performance organizzativa coinvolge un macrosistema su cui risulta complesso pensare di intervenire, ci siamo occupati di indagare le dinamiche della performance individuale, che vedono nel colloquio con il/i valutatore/covalutatore l'evento chiave da cui scaturisce il "voto" che determina la premialità.

Il testo del comma 1 dell'art. 3 del D.L. 150/2009 riporta: *“La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.”*

È evidente ed appare chiaramente esplicitato, che **valorizzazione del merito ed erogazione dei premi** sono gli strumenti di cui dovrebbe avvalersi la P.A. per perseguire gli obiettivi del processo di valutazione

Tali concetti vengono condivisi anche nel manuale del valutatore (nome file originale 37559Manualevalutatori2019) che nella premessa sottolinea *“La valutazione del personale deve rappresentare un'occasione di qualificazione e valorizzazione delle risorse umane”*.

Promuovere queste leve ci è pertanto parso possa essere un punto chiave per rinnovare le dinamiche del processo.

Dal confronto con tutti i Consiglieri in merito alle personali esperienze di valutazione e dopo attenta documentazione tramite le risorse reperibili sul sito di UNIPV, integrate con i dati fornitici dal “Servizio Carriere e concorsi del personale di Ateneo e rapporti con il Servizio Sanitario” abbiamo

elaborato un elenco di criticità del processo e le due seguenti proposte per il potenziale superamento di alcune di loro.

ELEMENTI DI CRITICITÀ DELL'ATTUALE SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE CON RIFERIMENTO AI B, C, D SENZA INCARICO

1. Le diverse specificità professionali dei lavoratori delle categorie B, C e D non vengono considerate, ma li si ingloba tutti in un'unica macrocategoria, con un'unica scheda di valutazione ad un unico item formulato sulla base di tre macroaree, proattività, capacità relazionale e adeguatezza delle competenze professionali, di importanza supposta uguale tra loro (essendo non definita nei documenti del processo di valutazione).
2. I valutatori/covalutatori dovrebbero esprimere giudizi considerando le tre macroaree in accordo con le modalità indicate dal Manuale operativo dei valutatori. L'esperienza evidenzia che la maggior parte dei valutatori arriva a proporre subito il voto finale, con inevitabile perdita delle informazioni specifiche che avrebbero dovuto costituirlo, passaggio di potenziale notevole utilità per un feedback efficace e costruttivo con i valutati (es. su quali aspetti i valutati sono chiamati a migliorare).
3. La premialità che ne deriva, considerata la formula applicata, è la stessa per B, C e D, e si realizza in modo indipendente dal ruolo ricoperto e dalle responsabilità a carico del dipendente valutato ovvero dal tipo di lavoro svolto. Non solo, si osserva che, nel caso di possibile parità di votazione tra tre lavoratori di categoria B, C e D di una medesima struttura, si determina un peso maggiore dei premi in denaro rispetto al proprio stipendio per i lavoratori di categoria B, poi C e poi quelli di categoria D, rispettivamente. Ciò risulta palesemente iniquo e controproducente per l'attivazione delle migliori, oltre che non stimolante per chi realmente ha maggiori possibilità di dare un valore aggiunto.
4. Il sistema manca di oggettività e lascia ampia discrezionalità ai numerosi valutatori/covalutatori, ognuno dei quali inevitabilmente si appropria al processo con diversa sensibilità e modalità di giudizio, nonostante gli sforzi di fare formazione su come giudicare da parte dell'amministrazione centrale.
5. Dall'analisi dei dati sulla valutazione 2019, appare evidente che l'attuale sistema produce un generale livellamento verso l'alto che spesso è indipendente dal valore reale dei valutati, con conseguenti differenze premiali minime.
6. L'effetto pratico conseguente è che l'attuale processo non premia chi ha operato meglio e/o chi ha apportato maggiore contributo, ma soprattutto non viene promossa la valorizzazione del dipendente, perdendo un'occasione di stimolo motivazionale per il suo miglioramento.
7. Inoltre, tutto ciò porta inevitabilmente i più (valutatori e valutati) a considerare il processo come un sostanziale adempimento burocratico, imposto da una disposizione legislativa, attraverso il quale percepire una modesta integrazione economica, distribuita quasi a pioggia sui lavoratori.
8. Infine, l'obiettivo, ottimo nell'intento, di implementare un sistema sufficientemente rapido che per la sua gestione abbisogni di limitate risorse (sia umane che di tempo) non può certamente confliggere con gli scopi essenziali di un sistema di valutazione: premiare chi lo merita e stimolare chi è più in difficoltà a fare meglio.

PROPOSTE DELLA CONSULTA

Per tutto quanto sopra riportato, allo stato attuale, la Consulta ha riconosciuto nel colloquio valutato-valutatore/covalutatore il momento chiave da cui iniziare a promuovere un diverso approccio culturale alle dinamiche del processo di valutazione per produrre ricadute sulla valorizzazione, quale strumento inderogabile per gli obiettivi del processo stesso. In particolare, riteniamo possa essere utile cercare di guidare il colloquio aiutandosi attraverso una Scheda di valutazione che lo indirizzi in modo più stringente ed efficace e che “obblighi” valutatore e valutato ad effettuare concretamente delle riflessioni/considerazioni.

La scheda di valutazione che abbiamo concepito (ALLEGATO 1) conserva le tre macroaree precedenti, proattività, capacità relazionale e adeguatezza delle competenze professionali, modificandone la pesatura come evidenziato dal diverso numero di domande per area. In particolare, abbiamo cercato di dare più spazio alla parte delle competenze professionali in modo da poter dare maggior peso ad un aspetto potenzialmente “più oggettivo”, a bilanciare le diverse sensibilità dei valutatori/covalutatori e più incline a migliorare l’efficienza di sistema.

Il risultato finale del colloquio documentato dalla scheda porta comunque ad un punteggio singolo, che trova analogo riscontro a quello attualmente in uso sulla scala 1-20.

Come esposto al punto 3 degli elementi di criticità sarebbe auspicabile che, a parità di punteggio tra lavoratori di una medesima struttura ma di categoria diversa, corrispondesse una premialità diversa in ragione della differenza di valore del lavoro apportato, come anche previsto dalla ratio legis del CCNL di comparto. Nell’ALLEGATO 2 è descritta brevemente una possibile modalità per tenere in conto quanto sopra accennato.

L’altro importante passaggio che la Consulta vuole sottolineare è che sarebbe auspicabile che la scheda venisse compilata entro i primi mesi dell’anno successivo a quello per cui viene compilata, al massimo entro febbraio, al fine di renderla più “attendibile” e contestualizzata senza influenze date o ingenerate da comportamenti più recenti e non relativi all’anno di valutazione.

CONSIDERAZIONI FINALI

Siamo consapevoli che le nostre proposte non saranno risolutive per un processo così complesso e sarebbe auspicabile una più ampia revisione del SMVP. Inoltre, quest’anno pandemico ha assorbito molte delle energie del personale di Ateneo nel cercare di trovare metodi efficaci per raggiungere gli obiettivi lavorativi con la stessa efficienza in un contesto complicato e nuovo e ciò non ha favorito l’investimento di risorse umane e di tempo su questo versante. Ci è parso quindi ancor più importante dare il nostro contributo e condividere le nostre considerazioni e proposte, aggiungendo che questo rappresenta solo il primo passo di un processo che merita un ulteriore sviluppo.

Se condivisi gli obiettivi, la Consulta mantiene la disponibilità a proseguire negli approfondimenti in collaborazione con gli uffici preposti.

ALLEGATO 1 - SCHEDE BCD

	1 - Insufficiente 2 - Sufficiente 3 - Discreto 4 – Buono 5 – Ottimo
PRO-ATTIVITÀ	
Svolge il proprio lavoro con impegno anche in connessione con gli obiettivi della struttura in cui opera	
E' orientato al miglioramento, percepisce in anticipo l'insorgere di problemi e individua soluzioni efficaci e durature	
CAPACITÀ RELAZIONALE	
Si rapporta con gli altri in modo collaborativo ed efficace	
Contribuisce attivamente alla circolazione delle informazioni tra colleghi, il personale interessato e le strutture	
Sa relazionarsi con i diversi tipi di utenza analizzando le specifiche necessità richieste dal contesto e utilizzando i corretti canali di comunicazione	
ADEGUATEZZA DELLE COMPETENZE E DEI COMPORAMENTI PROFESSIONALI	
Nell'esercizio del proprio lavoro agisce con competenza e accuratezza	
Segue corsi di aggiornamento e si tiene al corrente rispetto all'evoluzione delle conoscenze necessarie per lo svolgimento ottimale del proprio lavoro	
Esegue in autonomia le attività assegnate senza la necessità di intervento del supervisore o dei collaboratori	
Si comporta in modo affidabile e versatile, riscuotendo la stima e la fiducia degli interlocutori	
Organizza il proprio lavoro con responsabilità e in accordo con le direttive del Responsabile	

Si moltiplica la somma dei voti x 0,4 e si ha il punteggio riferito alla scala attualmente utilizzata dall'amministrazione da 1-20

ALLEGATO 2 – PREMIALITÀ BCD

Per la valutazione 2019 l'importo dei premi correlati alla performance individuale è stato calcolato con la seguente formula:

$$\text{Premio individuale} = \frac{\text{Performance individuale}}{\text{Somma perform individuali lavoratori struttura}} \times \text{budget ad hoc struttura}$$

Al fine di togliere e/o ridurre le criticità di cui ai punti 3, 5, 6, 7 è possibile concepire un meccanismo di distribuzione premiale diverso dal precedente il cui output prevede l'applicazione delle seguenti formule:

$$\text{Premio indiv lavorat B} = \frac{\text{Performance individuale lavorat B}}{\text{Somma perform indiv lavorat B struttura}} \times \text{budget ad hoc lavorat B struttura}$$

$$\text{Premio indiv lavorat C} = \frac{\text{Performance individuale lavorat C}}{\text{Somma perform indiv lavorat C struttura}} \times \text{budget ad hoc lavorat C struttura}$$

$$\text{Premio indiv lavorat D} = \frac{\text{Performance individuale lavorat D}}{\text{Somma perform indiv lavorat D struttura}} \times \text{budget ad hoc lavorat D struttura}$$

Ovvero è possibile implementare un sistema che tenga maggiormente conto delle peculiarità dei diversi ruoli, considerando in prima approssimazione i lavoratori appartenenti a una medesima categoria. Le parti del budget destinato a una struttura relative ai lavoratori delle diverse categorie può essere facilmente determinato prendendo ad es. come riferimento gli stipendi annuali dei lavoratori delle categorie B, C, D (CCNL) di un fissato livello (es. B4, C4, D4).