

Padova, 30 maggio 2022

Al Prorettore all'Organizzazione e Bilancio con
delega al Personale
Prof. Antonio Parbonetti

Al Direttore Generale
Ing. Alberto Scuttari

e p.c. Al Settore Relazioni Sindacali

Oggetto: Confronto in materia di criteri generali del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – procedura di conciliazione: segnalazione del malfunzionamento dei sistemi di garanzia.

Con riferimento a quanto comunicatoci il 16/05/22 Prot. 89363 riguardo all'attivazione del tavolo di confronto previsto per il prossimo 31 maggio, come organizzazione sindacale riteniamo utile evidenziare alcuni elementi del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che a nostro avviso rappresentano grosse criticità dello stesso e ne pregiudicano il suo funzionamento.

In particolare riteniamo, al fine di dare un senso all'intero sistema di valutazione, la Commissione di Garanzia debba rappresentare un reale strumento di garanzia dei valutati, per la dignità stessa del lavoratore e per le ricadute che il punteggio di valutazione genera sulla distribuzione del salario accessorio e sulle prospettive di carriera.

A proposito della Commissione di Garanzia vogliamo evidenziare le seguenti criticità:

- tempistica di conclusione dei lavori – in alcuni, ma significativi casi, ci sono voluti ben quasi 6 mesi per concludere l'iter dei ricorsi davanti alla Commissione, laddove lo stesso sistema di misurazione e valutazione prevede un termine massimo di 90 giorni dalla presentazione del ricorso per la chiusura dei lavori. Una tale tempistica è inaccettabile e vanifica di fatto i possibili effetti positivi del ricorso, troppo differiti nel tempo rispetto al momento della valutazione, ancor peggio se riguardanti anche vizi procedurali del valutatore. Siamo di fronte, e non è cosa da poco, ad un'aperta violazione della norma regolamentare.
- Inefficacia "pragmatica" del parere della Commissione al fine della revisione della scheda di valutazione ; ad esempio nella recente vertenza FISPPA di cui ci siamo occupati, il tentativo di conciliazione non è andato a buon fine e la Commissione, esaminati gli atti e sentiti valutatore e valutati, ha formulato i necessari pareri diretti al valutatore chiedendo la revisione migliorativa della scheda di valutazione ed evidenziando significativi vizi procedurali. Ciononostante il valutatore ha ritenuto di non uniformarsi a quanto stabilito dalla Commissione e il suo superiore gerarchico e ha

formalmente, passivamente, avallato il tutto senza operare l'iter di una valutazione di seconda istanza come previsto esplicitamente dal SMVP.

Ci teniamo a sottolineare che il regolamento prevede espressamente che, nell'ipotesi in cui il valutatore non si uniformi al parere (non si parla di semplice inerzia del valutatore ma proprio di mancata ottemperanza al parere) il diretto superiore avochi a sé la valutazione.

Di conseguenza esprimiamo la nostra forte contrarietà a riguardo di quanto codesta parte pubblica ha manifestato ritenendo che il valutatore possa rimanere libero di non ottemperare al parere, con il beneplacito del superiore che in seconda istanza ne avalla l'operato.

E' evidente che se la Commissione di garanzia non conferma la valutazione impugnata, è perché ha ravvisato elementi notevoli, tali da accogliere le ragioni del dipendente; sostenere, che tale parere non sia vincolante, equivale a svuotare di ogni significato il senso di ricorrere a tale organo e svilirne l'esistenza stessa.

In questa interpretazione della Amministrazione, la Commissione è di fatto privata del suo potere-dovere di emettere pareri a cui i soggetti coinvolti devono "uniformarsi" (a norma del SMVP pag 40). E' infatti esplicitato che al valutatore che rifiuta di uniformarsi al parere della Commissione è sottratta la facoltà di valutare venendo questa esplicitamente affidata al superiore gerarchico. L'eventuale esautorazione dalla facoltà di valutare è assai significativa e deve avere le corrette ricadute di tutela sia per il valutato che per l'organizzazione. Allo stesso modo, per rispetto delle parti coinvolte e nell'ossequio degli accordi, non sono accettabili distorsioni che giustifichino che la Commissione sia indifferente e/o possa subire l'inerzia degli attori o il loro perpetrare gli errori e/o i vizi da essa stessa evidenziati nel suo parere.

Modificare la composizione della Commissione di garanzia è senz'altro un'opportunità, forse un dovere per la sua "indipendenza" e "coerenza d'azione", ma quello che ci preoccupa davvero è l'interpretazione faziosa che viene fatta contro ogni evidenza dei regolamenti esistenti, che se rispettati consentirebbero, in linea di concetto, di far operare l'organo di garanzia e agire il principio di tutela.

Si coglie l'occasione per ribadire alcune osservazioni comunicate nel contesto del precedente tavolo di confronto sul tema della revisione del SMVP e altre che muovono dagli sviluppi successivi.

La chiave di interpretazione, dello strumento SMVP e della valutazione individuale, che ci è stata proposta consta nella sua dinamica intrinsecamente comunicativa che va (dovrebbe andare) ben oltre i momenti formali del processo.

Le criticità emerse fanno ritenere che questo non è stato ben colto da alcuni valutatori che, a quanto ci risulta, hanno "risolto" l'intero processo con il colloquio finale (quando c'è stato) per l'assegnazione dei punteggi.

La Commissione di Garanzia ha evidenziato essa stessa come nei casi a noi noti, e in parte sopra esposti, si sono verificate fondamentali mancanze comunicative da parte dei valutatori (quindi ben oltre ai vizi sostanziali procedurali li segnalati). Questo unito al fatto che non sempre i valutatori hanno intrapreso quel percorso necessario di condivisione "tempestiva",

con i valutati, delle informazioni, delle procedure e degli obiettivi e delle modalità di ascolto e “osservazione” e valutazione stessa, porta a rilevare una criticità di fondo quasi “strutturale”. Infatti in mancanza di una efficace comunicazione quel che rimane percepito del processo, è il mero punteggio che così privato di un contesto efficacemente delineato si riduce al confronto con il precedente punteggio e/o con i colleghi.

Tale punteggio ha delle conseguenze oltre alla sfera dell’ “apprendimento” e della crescita, ovvero la distribuzione di un budget e coefficienti usati nel calcolo del punteggio per progressioni di carriera. Ci sono, inoltre, delle conseguenze di “percezione” individuale, dove l’inefficacia comunicativa riduce al sentimento di un giudizio, così rinvenibile anche arbitrario, sulla persona più che sul proprio operato e contesto professionale.

L’incapacità relazionale rilevata è un segnale sicuramente bidirezionale che il “buon manager” nell’implicita intesa del SMVP deve saper cogliere, anche in modi riflessivi, e saper gestire anche con la sensibilità di non trascurare, o peggio, esacerbare le incomprensioni trasformandole in potenziali in conflitti.

Sono da verificare anche le modalità di trasparenza dei momenti del processo valutativo, ovvero tutti quei momenti di condivisione e ascolto che dovevano far crescere le buone dinamiche lavorative e relazionali nelle varie “unità organizzative” e loro ulteriori specificità organizzative e di servizio interne.

La stessa possibilità di “feedback” associata alla valutazione dal basso è grandemente ridimensionata (a scapito dell’intero sistema) avendola agganciata ad una indagine di clima organizzativo per ora a cadenza biennale. Quale efficacia e quale continuità può avere così questo strumento di “controllo” della “bontà” della catena comunicativa valutatore-valutato?

Arriverà sempre in ritardo formalizzando forse solo impressioni e ricordi più che “tempestive” ed utilizzabili informazioni da confrontare per eventualmente correggere difficoltà e/o incomprensioni.

Facciamo presente che, anche in questo caso, sembra essere stato trascurato il parere di un importante organo di garanzia super partes quale il Nucleo di Valutazione, che esortava l’amministrazione a ripristinare l’indagine sul Clima Aziendale con cadenza annuale

Sembra che aver posto così tanta fiducia e “responsabilità manageriale” sui valutatori per la tenuta dell’intero sistema, ne abbia di fatto amplificato l’eterogeneità dell’interpretazione delle “regole” e forse anche molte discrezionalità più assimilabili ai “caratteri” delle persone che ai “comportamenti organizzativi” così come il sistema vorrebbe si facesse.

Anche a mesi di distanza dal precedente confronto sul tema, e purtroppo con il suffragio di alcune criticità che per come sono emerse e per la loro entità non posso essere né trascurate né considerate “statisticamente poco significative”, percepiamo ancora l’intero sistema poggiato più su una idealità che su una “capacità manageriale diffusa”, capacità che doveva risultare finalizzata anche alla crescita delle persone e delle loro opportunità professionali e relazionali e a prevenzione di possibili incomprensioni e conflitti.

Pare sia mancata e manchi la capacità di spiegare le cose nel concreto.

Anche il fatto “tecnico” che l'SMVP non riporti ancora in chiaro (esplicitati magari con un esempio) gli algoritmi di distribuzione del budget di struttura e del FCA/FCS in base alla valutazione dei dipendenti è un piccolo segno di debolezza d'attenzione.

Ci era inoltre stato comunicato che ci sarebbe stata un'innovazione nell'introduzione degli obiettivi di struttura per i dipartimenti; forse anche in quel caso si è stimata in eccesso la “capacità manageriale” dei dirigenti di struttura nel saper declinare in forma variegata tale potenzialità?

Nel PIAO 2022-2024 (in CdA il 21 aprile 2022) vediamo infatti “proposti” obiettivi “generalisti” per queste strutture che di “generalista” dovrebbero avere ben poco. Sfuma anche in questo caso la possibilità di disegnare un contesto che possa essere condiviso nell'esperienza delle attività di ciascuno. Anche in questo caso ci era stata dipinta la possibilità di evidenziare le specificità anche al fine di farle crescere e premiarle.

Ricordiamo che tale “opportunità” doveva essere un ulteriore “pilastro arricchente” per valutare la “performance organizzativa” delle strutture in aggiunta alla indagine di Customer Satisfaction.

Cercheremo di seguire e capire l'evoluzione di questa “specificità” in larga parte negata e le conseguenze che avrà nella percezione della organizzazione e della valutazione.

Certo il nostro osservatorio per sua natura registra più le criticità che i “successi”, ma come anche prima accennato non ci sembra il caso di ritenere un certo tipo di criticità solo “eventi di bassa rilevanza statistica”.

Concludiamo ribadendo con forza che se il presente il sistema di valutazione non verrà modificato adeguatamente e non verranno applicati correttamente i regolamenti che lo disciplinano, come O.S. continueremo a esprimere la nostra contrarietà visti i malfunzionamenti che caratterizzano il SMVP e a contrastarlo con tutti i mezzi a nostra disposizione al fine di tutelare i lavoratori.

Il Segretario FGU Gilda Unams Università di Padova

Dott. Andrea Berto

firmato digitalmente