



FEDERAZIONE GILDA UNAMS  
DIPARTIMENTO UNIVERSITÀ  
SEDE DI PADOVA



**CISL**  
Federazione Università

**ANIEF**  
SETTORE UNIVERSITÀ

## Il paradosso delle PEV: chi valuta non sa riconoscere le competenze?

Il DG si “scorda” le competenze professionali acquisite e applicate nelle strutture decentrate

Nel confronto che si è svolto nei mesi scorsi e concluso il 7 giugno, riguardante l'applicazione dell'art. 92 del CCNL 19-21 e inerente le progressioni tra le aree (c.d. Progressioni “economiche” Verticali - PEV) in regime transitorio, la Parte Pubblica, circa il riconoscimento delle “Competenze Professionali” acquisite e concretamente applicate, ha incentrato la sua proposta sugli *“incarichi di posizione organizzativa o di funzione specialistica conferiti dal Direttore Generale negli ultimi 5 anni”*. [Vedi link “Documento di sintesi delle posizioni emerse” . a pagg. 5 e 6](#)

A quanto pare per la Parte Pubblica, tutte le altre competenze maturate negli anni e utilizzate nelle strutture **non esistono**. Hai maturato da anni nella struttura/ufficio dove lavori una professionalità effettivamente applicata, ma che non è stata riconosciuta da un incarico conferito dal DG? Bene **NON sarà considerata ai fini della “progressione verticale”!**

Altro elemento importante riguarda l'anzianità di servizio: essa è valutata poco, visto che per acquisire il massimo del punteggio nell'ambito dell'“Esperienza maturata” ci vogliono **ben 25 anni** di servizio!

### I NUMERI

Riteniamo che per comprendere bene l'oggetto del contendere, sia necessario precisare di cosa stiamo parlando. I colleghi/e nelle aree **operatori e collaboratori** aventi diritto alle future PV sono circa 620 (*fonte Unipd*). I posti che si potranno mettere a bando entro giugno 2026, in base alle risorse disponibili saranno soltanto circa 150 (*fonte Unipd*). Di conseguenza gli esclusi dalla manovra PEV transitoria definita dalla normativa vigente **saranno tanti, ovvero circa 3/4 degli aventi diritto**.

### LE PROPOSTE SUL TAVOLO

Va da sé che di fronte ad uno scenario a collo di bottiglia, è per noi importante mettere a punto una manovra che offra a tutti i futuri partecipanti **pari opportunità**. In caso contrario ci troveremmo di fronte a un **sistema “sbilanciato” che riconosce le professionalità soltanto di una parte ristretta degli aventi diritto a scapito di altri**. Con questo spirito, come sindacati avevamo messo a punto una proposta ([vedi link](#)) che avrebbe consentito, a nostro parere, un'efficace valorizzazione di tutti, rispettosa del *“principio della competenza comunque acquisita”*, e non solo dipendente dalla certificazione di un incarico conferito dall'amministrazione centrale.

### IL PARADOSSO DELLA VALUTAZIONE

Il DG ha giudicato la nostra proposta come irricevibile motivando che il nostro **Ateneo non è “maturo” per riconoscere le competenze al di fuori di quelle da lui conferite, vale a dire le competenze acquisite nelle strutture e nei dipartimenti**. A nostro parere questo testimonia che in

un Ateneo come il nostro, che da anni ha sviluppato, **a dire di chi governa**, uno dei migliori Sistemi di Valutazione della Performance tra gli atenei italiani, i valutatori, cioè i responsabili della organizzazione del lavoro come i Direttori d'Ufficio, di dipartimento o gli stessi Segretari di Dipartimento, sono figure che, pur essendo in grado di gestire la "catena delle responsabilità", di conferire e valutare il raggiungimento degli obiettivi e i comportamenti dei propri collaboratori, per contro **NON sono in grado** di certificarne le competenze professionali.

Quello che abbiamo proposto è semplice, ovvero fare in modo che chi valuta il personale ne possa anche attestare la capacità professionale [vedi link alla Tabella riassuntiva](#).

Altro elemento che riteniamo sbagliato è il criterio utilizzato per attribuire il punteggio associato alla valutazione individuale (scarto semplice dalla media). **Non è corretto, perché non considera le varie differenziazioni fra le strutture**, visto che viene premiato (a parità di punteggio) maggiormente chi ha ricevuto una valutazione elevata **in strutture dove sono presenti forti differenziazioni** nei valori delle valutazioni individuali. Tale criterio premia la dispersione della valutazione più che il risultato del singolo. Alla faccia della rigorosità del metodo. [Vedi link Tabella Parte Pubblica](#).

Rimane anche poco chiara, per il personale in convenzione con il SSR, a riguardo della valutazione del singolo, la concreta modalità di "estrapolazione" e di utilizzo di tale indicatore considerando la diversa specifica implementazione fra Azienda Ospedale-Università Padova e Ateneo. [Vedi dichiarazione a verbale link](#).

#### LA GATTA FRETTOLOSA E I GATTINI CIECHI

E' sconcertante la quasi istantanea adesione alla proposta dell'Amm.ne Centrale di alcune OO.SS. presenti al tavolo del confronto. Le argomentazioni addotte ci sono sembrate sbagliate e la fretteolosità nell'adesione ancora di più, dal momento che i criteri stabiliti in questa sede non solo potranno condizionare per lungo tempo le future Progressioni Verticali, ma potrebbero essere usate come "modello" per plasmare anche altri istituti contrattuali, ad esempio le progressioni economiche all'interno dell'area (ex PEO). **Sottostimare il peso dell'anzianità di servizio negli anni e considerare solo gli incarichi attribuiti dal DG ignorando la possibilità di "certificare" altre competenze reali significherebbe legittimare una vera e propria ingiustizia che si potrebbe protrarre negli anni a venire.**

**Se vuoi correre veloce vai da solo, se vuoi andare lontano devi farlo insieme**

A presto.

Gilda Università di Padova  
Cisl Università di Padova  
Anief Università di Padova