ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

VERBALE SEDUTA DEL 18/10/2012

Il giorno 18 ottobre 2012, alle ore 12.00, presso l'aula Colombo di Via Balbi, 5, IV piano, debitamente convocato, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione per discutere del seguente ordine del giorno:

1) Nota RSU inviata con mail del 4/10/2012 sul sistema di valutazione
2) Varie ed eventuali.

Sono presenti, quali componenti:

il Prof. Giliberto Capano
il Prof. Simone Lazzini.
la Prof.ssa Mara Zuccardi Merli.

Sono inoltre presenti, a supporto tecnico dell'Organismo, il Dott. Jean Paul Braghin, Capo Servizio Sviluppo Personale tecnico amministrativo, e la Dott.ssa Fulvia Ottonello, Capo settore X – Valorizzazione del personale, che svolge la funzione di segretario verbalizzante.

1) Nota RSU inviata con mail del 4.10.2012 sul sistema di valutazione.

L'OIV, esaminata la nota della RSU in data 4.10.2012, allegata al presente, avente ad oggetto: *Sospensione Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance individuale anno 2012,* ricorda che, ai sensi dell'art. 14, comma 4, del D. lgs n. 150/2009, l'Organismo Indipendente di Valutazione:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'articolo 13;
c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;
f) e' responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13 (CIVIT, ndr); [...]

Premesso che, considerata la natura del proprio ruolo, l'OIV ritiene di non essere un soggetto istituzionalmente idoneo a ricevere istanze sindacali quali quella in questione, esprime, comunque, in relazione alle singole richieste, le seguenti precisazioni:

a) rispetto all'invito da parte della RSU *"in sede di validazione della Relazione sulla Performance, a misurare la corretta applicazione del Sistema di valutazione per l'anno 2012 adottando come parametro discriminante il rapporto tra i colloqui di garanzia effettivamente svolti nel periodo da giugno ad agosto con il totale del Personale interessato dalla valutazione"*, l'OIV, ai fini della validazione della *Relazione sulla performance,* valuta dovutamente ogni elemento ritenuto rilevante ai sensi dei criteri forniti dalla CIVIT, le cui indicazioni costituiscono i parametri rispetto ai quali la suddetta validazione possa essere o meno concessa;
b) in merito alla richiesta di *"procedere alla "rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale" (come da normativa vigente), rilevazione volta a verificare come i responsabili della valutazione (valutatori/referenti intermedi) si interfaccino con i valutati"*, l'OIV precisa che il D. lgs n. 150/2009, all' art. 14, comma 5, prevede effettivamente che l'Organismo curi annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale,

sulla base di appositi modelli forniti dalla CIVIT, che ad oggi non sono ancora stati diffusi. Nelle more dell'approvazione dei suddetti modelli da parte della Commissione, l'OIV ritiene che l'indagine sul clima organizzativo volta ad analizzare l'impatto della prima applicazione del sistema di valutazione del personale, obiettivo del Direttore Generale per il 2012, possa costituire una prima fonte di analisi sulla tematica;

c) riguardo alla richiesta di *un incontro urgente [...] per poter esporre le tante problematiche emerse nell'applicazione del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance,* l'OIV, ribadita la natura del proprio ruolo, non ritiene di essere l'interlocutore deputato, al contrario dell'Amministrazione.

2) Varie ed eventuali.

Null'altro essendovi da deliberare, la seduta è tolta alle ore 13.00.

Genova, 18/10/2012

IL PRESIDENTE
(Prof. Giliberto Capano)

IL SEGRETARIO
(Dott. ssa Fulvia Ottonello)

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

Genova, 4 ottobre 2012

A: NUCLEO DI VALUTAZIONE – O.I.V.
p.c. Ufficio supporto al Nucleo di Valutazione - O.I.V.
LORO SEDI

Oggetto: Sospensione Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance individuale anno 2012

Prot. N. 1/RSU/2012

Con la presente s'informa il Nucleo di Valutazione che la RSU d'Ateneo ha chiesto all'Amministrazione di sospendere il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance individuale per l'anno 2012 (sterilizzandone gli effetti a livello economico e giuridico).

La richiesta di sospensione è stata approvata, all'unanimità, dall'Assemblea del Personale in data 09/07/2012.

A fronte della circolare n. 14 del 01/06/2012 con la quale l'Amministrazione ha modificato sostanzialmente la procedura di valutazione del personale tecnico-amministrativo, rendendo il colloquio intermedio (c.d. colloquio di luglio) per l'anno 2012 un adempimento facoltativo, la RSU ha ritenuto che non fosse più possibile garantire la correttezza complessiva del processo di misurazione e valutazione della performance.

Il colloquio intermedio è l'unico adempimento del nostro Sistema concepito esplicitamente a tutela del valutato (è l'Amministrazione stessa a sottolinearne la centralità nella circolare n. 17/2011: "*Si ricorda che il mancato rispetto dei tempi previsti (*del colloquio intermedio, n.d.r.*), in mancanza di motivazioni oggettive collegate all'assenza del Valutato o del Valutatore, è sufficiente a inficiare la validità del processo con tutte le conseguenze previste in materia di procedure di conciliazione e di responsabilità dirigenziale*").

In un contesto già caratterizzato da diffuso malcontento per l'arbitrarietà con cui il Sistema di valutazione è stato applicato nel corso del 2011 (tra le tante criticità riscontrate si veda, a puro titolo d'esempio, la dinamica delle votazioni crescente col crescere della categoria del valutato) è evidente che la decisione di rendere facoltativo il colloquio intermedio aggiunge solo incertezza a incertezza.

Inoltre la tempistica di questa scelta appare, obiettivamente, infelice. Nel 2012 i dipendenti dell'Ateneo di categoria B, C e D senza incarico verranno valutati esclusivamente sulla base delle "competenze organizzative". Una valutazione espressa su queste basi non può avere alcuna attendibilità in assenza di un confronto preventivo (e in corso d'opera) valutato/valutatore sui comportamenti attesi.

Ammettere che, a causa della riorganizzazione in atto, non si è stati in grado d'individuare una figura idonea a condurre il colloquio intermedio, significa ammettere che non sussistono i presupposti per operare "tout court" la valutazione del Personale.

Alla luce di queste considerazioni la RSU invita il Nucleo di Valutazione:

- in sede di validazione della Relazione sulla Performance, a misurare la corretta applicazione del Sistema di valutazione per l'anno 2012 adottando come parametro discriminante il rapporto tra i colloqui di garanzia effettivamente svolti nel periodo da giugno ad agosto con il totale del Personale interessato dalla valutazione;

- a procedere alla "*rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale*" (come da normativa vigente), rilevazione volta a verificare come i responsabili della valutazione (valutatori/referenti intermedi) si interfaccino con i valutati.

La RSU, quale stakeholder interno, chiede inoltre un incontro urgente al Nucleo per poter esporre le tante problematiche emerse nell'applicazione del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance.

L'occasione è gradita per porgere i più cordiali saluti.

Firmato:
La Rappresentanza Sindacale Unitaria
dell'Università degli Studi di Genova