

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA
CONSULTA DEL PERSONALE TECNICO – AMMINISTRATIVO (C.P.T.A.)
Verbale della seduta del 16 settembre 2014

Oggi, martedì 16 settembre 2014, alle ore 9.30, presso la Sala Rossa – Via Università 4, Modena, si è riunita la Consulta del Personale Tecnico-Amministrativo.

Sono presenti: Manuela Bertolini, Gian Paolo Covili, Maria Rita Cramarossa, Petronilla Di Blasio, Alessandra Maccarini, Alina Maselli, Michelangela Orlandi, Santo Sergi, Francesca Gianasi, Elisabetta Guidoni, Alessandra Lucco, Ortensia Pellegrino, Ippazio Antonio Ruberto

Sono assenti giustificati: Rosa Altamura, Roberta Celi, Federico Mattioli, Davide Montanari, Carmen Martino, Antonio Mazzitelli

Sono assenti: Lucia Perna, Fiorenzo Squitieri

Presiede la riunione il Presidente, Michelangela Orlandi.

Il Presidente, constatata la presenza del numero legale dei componenti la Consulta, dichiara valida la seduta e procede all'esame del seguente

Ordine del Giorno

1. **Comunicazioni**
2. **Resoconto prima attività della neoistituita 'Commissione sul ciclo della performance'**
3. **Incarichi di docenza a contratto al personale tecnico – amministrativo: approfondimento e discussione**
4. **Varie ed eventuali.**

1. Comunicazioni

Con riferimento alla nota del 12 giugno 2014, formulata dalla CPTA sul tema della mobilità interna del personale (diffusione trasparente delle informazioni relative ai posti vacanti e revisione del Regolamento perché ne introduca l'obbligatorietà e la definizione delle modalità di candidatura da parte del personale interessato) la Presidente informa i Consiglieri di essere stata contattata dal Dott. Maurizio Pirazzoli, il quale ha riferito circa l'intenzione dell'Amministrazione di esaminare le richieste contenute nel documento dandone riscontro a breve alla CPTA

2. Resoconto prima attività della neoistituita 'Commissione sul ciclo della performance'

La Presidente relaziona in plenaria circa l'attività estiva del Gruppo di lavoro (composto, oltre che dalla stessa Presidente Orlandi, da Manuela Bertolini, Roberta Celi, Rita Cramarossa, Alina Maselli, Lucia Perna) e invita il Consigliere Bertolini a dare lettura del documento di sintesi nel quale sono riportate le principali considerazioni e proposte espresse dal Gruppo (allegato al presente verbale)

Segue un ampio dibattito nel quale, manifestando all'unanimità parere positivo circa il *Regolamento per la valutazione e misurazione della performance individuale* (del 20/12/2011; in vigore dal 22/03/2012) - completo e accurato nella definizione e illustrazione di tutte le procedure e le fasi del ciclo generale di gestione della performance - la CPTA si trova concorde circa la necessità che lo stesso trovi fattiva applicazione in tutti i passaggi che lo compongono al fine di massimizzarne gli effetti positivi e la ricaduta sullo sviluppo e sulla crescita delle competenze personali come della qualità dei servizi offerti.

1. Incarichi di docenza a contratto al personale tecnico – amministrativo: approfondimento e discussione

La Presidente invita il Consigliere Maselli a prendere la parola per illustrare alla Consulta la sua proposta di discussione; il Consigliere, con riferimento alla Nota prot. 10781 dell'11 giugno 2014 ricorda alla Consulta che la normativa (Legge 240/2010, art. 23, comma 2) consente al personale tecnico e amministrativo delle università l'ammissione alla docenza a contratto ed esprime la propria convinzione che, nell'attuale formulazione, l'articolo di legge possa rappresentare un'opportunità per il PTA di Ateneo, valorizzandone la professionalità ed il possesso di specifici requisiti scientifici e professionali. Raccogliendo la considerazione di Maselli, la Presidente sottopone quindi alla Consulta l'idea di approfondire lo studio della normativa, con particolare riferimento alle modalità di conferimento dell'incarico nel rispetto del vigente regime di incompatibilità dei dipendenti pubblici.

La Consulta unanime approva.

4- Varie ed eventuali.

La Presidente, raccogliendo un'istanza scritta del consigliere Altamura, informa la CPTA che nella formulazione del successivo calendario delle sedute si darà precedenza ai venerdì sui martedì (2:1)

Non essendovi altro da deliberare, la seduta è tolta alle ore 12:00
Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto seduta stante.

IL SEGRETARIO
(f.to Manuela Bertolini)

IL PRESIDENTE
(f.to Michelangela Orlandi)

Gruppo di Lavoro CPTA 'Ciclo della performance'

Manuela Bertolini - Roberta Celi - Rita Cramarossa - Alina Maselli- Lucia Perna - Michelangela Orlandi

Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance è lo strumento attraverso cui si valuta annualmente la performance individuale nell'ottica del miglioramento della qualità del servizio offerto e della crescita delle competenze professionali e organizzative e della valorizzazione del merito.

Il Gruppo si propone di lavorare perché l'applicazione della normativa – di cui si ritiene necessario cogliere gli aspetti migliori - favorisca l'effettiva realizzazione di un processo di valutazione (piuttosto che di un 'esame'). Esistono gli strumenti (es: informatizzazione procedure.....) ma si rende necessario individuare modalità nuove, in grado di 'coinvolgere' maggiormente il personale.

Proposte:

- Graduatoria delle valutazioni individuali del personale distribuito in 3 differenti livelli di performance nel rispetto di percentuali stabilite ex Dlgs 150/09: verifica del rispetto dei tetti percentuali, anziché a livello di singola struttura, a livello centrale di Ateneo.
- Gestione corretta del processo a partire dalla trasparenza/condivisione degli obiettivi (*Le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance*): banca dati degli obiettivi di Ateneo (estratto dal Piano) nonché delle Strutture – Direzioni (a livello di intranet).
- Modifica delle scadenze, in maniera tale che, al massimo entro il 31 dicembre, ciascun dipendente conosca i propri obiettivi per l'anno successivo.
- Articolazione di processi di customer satisfaction (*citizen satisfaction*) interni ed esterni.
- Il ciclo di gestione della performance si articola in fasi: monitorare l'applicazione effettiva di tutte le fasi, con particolare riferimento al monitoraggio in corso di esercizio (attuazione delle verifiche periodiche), all'attivazione di eventuali interventi correttivi; all'utilizzo di sistemi premianti secondo effettivi criteri di valorizzazione del merito; alla rendicontazione dei risultati.
- Coinvolgimento del personale nell'ambito di ogni fase del ciclo/processo.
- Cosa deve essere valutato? Chiarezza sugli indicatori e sui comportamenti attesi *Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.* (piuttosto che sistema della rotazione, soglia dei proventi da c/t, etc...)
- Affiancamento a chi è chiamato a valutare: costituzione di un ufficio/servizio (PTA + Personale Docente) che si presti a fornire consulenza (definizione degli obiettivi individuali in un'ottica di allineamento degli obiettivi strategici, di struttura e individuali, assicurando in questo modo una continuità e una visione d'insieme strategica; individuazione degli indicatori ecc); organizzazione di giornate informative e di condivisione semplificata delle applicazioni normative.
- Valutazione della valutazione: predisporre strumenti di rilevazione e un confronto sulle principali criticità percepite nell'ambito del processo da parte dei valutati (come viene percepita, cosa manca, cosa non viene fatto....) e dei valutatori.
- Predisposizione di piani di sviluppo/crescita personali, tesi al miglioramento individuale e/o a colmare i gap di competenza rilevati.
- Rapporto di autovalutazione: a fine processo, al valutatore, si chiede di redigere e condividere un documento di sintesi al fine di 'commentare' punti di forza e debolezza della propria struttura, gli impegni da assumere nella direzione della crescita – miglioramento e della qualificazione del proprio personale (proposte, correttivi, formazione, ecc...)