

Il giorno 15 maggio 2020, alle ore 12.00, si riunisce telematicamente ai sensi del Regolamento per lo svolgimento delle sedute di organi collegiali in modalità telematica (D.R. 782/2020 e s.m.i.) mediante Microsoft Teams, il tavolo composto dalla delegazione datoriale, dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 19.4.2018 e dalla la RSU, a seguito di convocazione del giorno 11 maggio 2020, avvenuta con nota prot. n. 265794, per discutere il seguente argomento all'ordine del giorno: **Definizione criteri necessari per la valutazione del personale di ctg B, C, D per gli anni 2018 e 2019.**

Sono presenti:

per la delegazione datoriale:

il Magnifico Rettore, prof. Francesco Priolo ed il Direttore Generale, prof. Giovanni La Via, che svolge le funzioni di segretario verbalizzante

per le Organizzazioni sindacali e le R.S.U., i Signori:

- Agatino Renda, Segretario generale FLC C.G.I.L. CT e Giuseppe Maugeri, in rappresentanza della FLC C.G.I.L.;
- Pietro Scarlata, Segretario Fed. Aziendale C.I.S.L Università di Catania;
- Alfredo Lo Presti, Coordinatore GAU – Fed. UIL Scuola R.U.A.;
- Giorgio Nicotra, Coordinatore Provinciale SNALS CONFSAL – Settore Università;
- Calogero Ceraldi, Coordinatore di Ateneo FGU/GILDA UNAMS e Lorenzo Piscione, in rappresentanza della FGU/GILDA UNAMS
- Giuseppina Agosta, Giovanni Di Blasi, Sebastiano Finocchiaro, Giuseppe Greco, Gaetana Guastella, Antonino Guglielmino, Giovanna Iurato, Fabrizio Ligresti, Dario Salvatore Maccarronello, Antonino Messina, Giuseppe Naselli, Giorgio Nicotra, Federico Parrinello, Barbara Russo, Salvatore Sicilia, in rappresentanza delle RSU d'Ateneo.

Constatata la regolarità della convocazione e della seduta, il Rettore dà inizio ai lavori per la trattazione dell'unico argomento iscritto all'ordine del giorno, relativo alla "Definizione criteri necessari per la valutazione del personale di ctg B, C, D per gli anni 2018 e 2019".

In apertura di seduta, il Rettore manifesta pieno apprezzamento per l'intenso lavoro istruttorio che stanno conducendo le parti in prossimità dell'avvio della negoziazione per la redazione del contratto collettivo integrativo relativo agli anni 2018 e 2019 e dà, quindi, la parola al Direttore Generale, che illustra la proposta dell'Amministrazione in merito ai criteri da adottare per la valutazione del personale di categoria B, C e D, già introdotta in occasione della riunione informale dello scorso 24 aprile 2020, svoltasi in modalità telematica.

Nella piena consapevolezza di procedere all'introduzione dei criteri di valutazione relativi a periodi già conclusi, la proposta dell'Amministrazione intende innanzitutto rispondere all'esigenza di colmare il pluriennale ritardo maturato nell'espletamento del ciclo della *performance* previsto dalla normativa vigente e

ripetutamente segnalato dal Nucleo di Valutazione dell'Ateneo – anche alla luce degli standard imposti da ANVUR nel definire i requisiti di sede che saranno oggetto di valutazione nel corso della prossima visita di accreditamento periodico dell'Ateneo – dando avvio all'introduzione di un primo percorso di valutazione, che coinvolgerà tutto il personale dell'Ateneo e sarà propedeutico all'erogazione di premialità e di tutte quelle componenti del trattamento retributivo accessorio per cui la legge prevede una preliminare attività di valutazione.

In particolare, la proposta dell'Amministrazione muove dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (SMVP) attualmente adottato dall'Ateneo ma, in questa prima fase sperimentale, viene previsto in una forma ampiamente semplificata, considerato che si riferisce ad una diversa tipologia di personale e, soprattutto, che si tratta di valutare il lavoro prestato in periodi già conclusi. Dell'esito di questa sperimentazione, si potrà tenere conto in occasione del prossimo aggiornamento annuale del SMVP adottato dall'Ateneo.

Si rammenta, a tal proposito, che l'Ateneo sviluppa il ciclo di gestione della *performance*, coerentemente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio e aggiorna annualmente il SMVP che, attualmente, comprende la valutazione della performance organizzativa – quale risultato delle indagini di *customer* sui servizi amministrativi erogati dall'Ateneo – e la valutazione della *performance* individuale dei dirigenti e del personale di categoria EP. Con riferimento al processo di misurazione della *performance* organizzativa, il vigente SMVP prevede la rilevazione del grado di soddisfazione sui servizi amministrativi erogati dall'Ateneo, realizzata attraverso la partecipazione al progetto “*Good practice*”, espressa dagli utenti interni (docenti, assegnisti, dottorandi e personale tecnico-amministrativo) ed esterni (studenti). In particolare, si tiene conto del rapporto tra il grado di soddisfazione complessivo espresso dagli utenti dell'Ateneo di Catania (P) e l'80% della media del grado di soddisfazione rilevato negli Atenei partecipanti al progetto che si collocano nell'ultimo quartile della distribuzione (Pmax); tale rapporto (P/Pmax) agisce in termini di correttivo al risultato dei comportamenti organizzativi dei dirigenti.

Per la valutazione del personale relativa agli anni 2018 e 2019, si terrà conto direttamente del valore risultante dal rapporto (P/Pmax). Considerato che lo stesso rapporto è risultato superiore ad 1, sarà garantito per il medesimo biennio il 100% del premio massimo conseguibile, fatta salva comunque la necessaria disponibilità economico-finanziaria.

Per la valutazione relativa al 2020, si procederà al medesimo calcolo ma il risultato del rapporto (P/Pmax) potrà essere utilizzato come correttivo alla valutazione dei comportamenti organizzativi.

Al fine di procedere all'attribuzione della quota di premialità legata alla *performance* individuale, in coerenza con il SMVP attualmente adottato dall'Ateneo e per l'urgenza di dare avvio alla procedura – considerato che si tratta di valutare periodi già conclusi – si propone di procedere, in questa prima fase di avvio, alla sola valutazione dei comportamenti organizzativi, attraverso l'adozione di una scheda strutturata, distinta per aree comportamentali e comportamenti richiesti, valutabili con un punteggio da 1 a 5.

A ciascuna area comportamentale è attribuito un peso diverso a seconda della categoria di appartenenza del personale, di eventuali posizioni di responsabilità (art. 91, comma 1 del CCNL 06/09) ricoperte dal personale di categoria C e D, nonché di eventuali incarichi di responsabilità (art. 91, comma 3 del CCNL 06/09) attribuiti al personale di categoria D (solo per questi ultimi, sarà necessario procedere alla verifica dei risultati raggiunti rispetto all'incarico assegnato, al fine di corrispondere la relativa indennità di responsabilità). Nell'attribuzione del diverso peso di ciascuna area si terrà conto soprattutto del differente grado di autonomia e di responsabilità richieste.

Scheda comportamenti organizzativi con evidenza dei pesi assegnati a seconda della categoria di appartenenza e della presenza di posizione di responsabilità (art. 91, comma 1 del CCNL 06/09)

Aree di comportamento	Comportamenti richiesti	D con responsabilità	C con responsabilità	D-C	B
Orientamento al servizio	Garantire il completamento delle attività in modo tempestivo e qualitativamente adeguato, contribuendo al perseguimento degli obiettivi della propria struttura	16%	18%	20%	50%
Autonomia	Agire senza la necessità di stimoli esterni e dimostrando iniziativa tesa al miglioramento dei risultati della propria struttura	16%	18%	20%	10%
Flessibilità	Adattarsi agli imprevisti, usare i feedback come strumento di crescita, garantendo l'aggiornamento delle conoscenze e delle competenze	16%	18%	20%	10%
Collaborazione	Collaborare efficacemente con i colleghi della propria Struttura, gestendo con diplomazia eventuali conflitti	16%	18%	20%	15%
Orientamento all'utente	Ascoltare e supportare gli utenti esterni/interni, gestendo in modo costruttivo eventuali reclami attraverso la risoluzione delle criticità manifestate	16%	18%	20%	15%
Coordinamento ed efficacia professionale.	Organizzare il lavoro con efficacia; gestire i conflitti interni, creando un clima di coinvolgimento e condivisione all'interno della propria struttura o del gruppo di cui si è responsabile/coordinatore	20%	10%	0%	0%

Per gli anni 2018 e 2019, in considerazione della mancanza di una preventiva definizione del SMVP per il personale di categoria B, C e D, si propone di introdurre una soglia (pari ad un punteggio di 3/5), al di sopra della quale la valutazione è considerata positiva e dà luogo all'erogazione della premialità nella misura del 100% dell'importo massimo conseguibile, fatta salva comunque la necessaria disponibilità economico-finanziaria.

Scala di valutazione dei comportamenti organizzativi

Punteggio	Giudizio	Soglia
1	Comportamento non conforme e inadeguato	Negativa: i comportamenti messi in atto non raggiungono il livello minimo richiesto
2	Comportamento parzialmente adeguato non del tutto conforme	
3	Comportamento adeguato: soddisfacente	Positiva
4	Comportamento più che adeguato: buono	
5	Comportamento eccellente: ottimo	

Pertanto, tenendo conto dei pesi differenziati attribuiti alle aree di comportamento – distinti in base alla categoria di appartenenza del personale e all'eventuale presenza di responsabilità – il punteggio complessivo della valutazione si ottiene come somma ponderata del punteggio attribuito a ciascuna area di comportamento.

Scheda di valutazione complessiva

Aree di comportamento	Peso (differenziato a seconda della categoria e della di responsabilità)	Punteggio valutazione comportamento (1-5)	PT
1. Orientamento al servizio	P1	V1	$P1*V1$
2. Autonomia	P2	V2	$P2*V2$
3. Flessibilità	P3	V3	$P3*V3$
4. Collaborazione	P4	V4	$P4*V4$

5. Orientamento all'utente	P5	V5	P5*V5
6. Coordinamento ed efficacia professionale	P6	V6	P6*V6
Punteggio totale			Somma ponderata (max 5)

A partire dal 2020, l'importo dei premi stabiliti per ciascuna categoria si intenderà da corrispondere a chi avrà raggiunto la valutazione massima pari a 5/5, mentre sarà proporzionalmente ridotto per le valutazioni inferiori a 5 e comunque superiori o uguali a 3. La valutazione inferiore a 3/5 sarà considerata negativa e, pertanto, nulla sarà dovuto come premio.

Al personale di categoria D titolare di specifico o qualificato incarico di responsabilità amministrativa o tecnica, attribuito ai sensi del comma 3 dell'art. 91 CCNL 16.10.2008, spetta un'indennità accessoria – variabile e revocabile – compresa tra un minimo annuo lordo di € 1.033,00 ed un massimo di € 5.165,00, ai sensi del comma 4 del richiamato art. 91. L'importo è determinato dall'Amministrazione tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta. Un terzo dell'indennità sarà corrisposto – con le stesse modalità previste dal CCNL per la verifica del conseguimento dei risultati da parte del personale di categoria EP – a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente.

Al fine di procedere all'attribuzione del terzo dell'indennità di responsabilità per incarichi attribuiti al personale di categoria D dal Direttore generale, per coerenza con il SMVP attualmente adottato dall'Ateneo e per la l'opportunità di avviare celermente la procedura – considerato che si tratta di valutare periodi già conclusi – si propone di procedere alla valutazione dei comportamenti organizzativi ed alla verifica dei risultati raggiunti rispetto all'incarico assegnato.

Si propone, in particolare, che la valutazione dei comportamenti organizzativi avvenga attraverso l'adozione di una scheda strutturata, distinta per aree comportamentali e comportamenti richiesti, valutabili con un punteggio da 1 a 5 (già descritta precedentemente); mentre la verifica dei risultati raggiunti rispetto all'incarico assegnato avvenga attraverso l'adozione di un'altra scheda che esprime un giudizio con corrispondenti valori da 1 a 5. La valutazione complessiva si otterrebbe, in sede di prima applicazione, dalla media del risultato delle due schede (o, in futuro, attribuendo un peso differenziato alle due componenti della valutazione).

5
gdk

Per gli anni 2018 e 2019, in considerazione della mancanza di una preventiva definizione del sistema di misurazione e valutazione della *performance* per il personale di categoria D, si propone di introdurre per entrambe le schede di valutazione una soglia (pari ad un punteggio di 3/5), al di sopra della quale la valutazione è considerata positiva e dà luogo all'erogazione della premialità.

Scheda dei risultati raggiunti rispetto all'obiettivo connesso all'incarico di responsabilità

Punteggio	Giudizio	Soglia
1	Non ha raggiunto i risultati legati all'incarico attribuito	Negativa: non ha conseguito i risultati attesi
2	Ha raggiunto solo parzialmente i risultati legati all'incarico, ma in modo non sufficiente	
3	Ha raggiunto i risultati minimi legati all'incarico	Positiva
4	Ha raggiunto tutti i risultati legati all'incarico in modo soddisfacente	
5	Ha raggiunto tutti i risultati legati all'incarico in modo eccellente, oltre le aspettative	

Scheda di valutazione complessiva:

Componente della valutazione	Peso (P)	Punteggio valutazione (V)	Punteggio totale
a) Valutazione dei risultati legati al conseguimento dell'obiettivo legato all'incarico di responsabilità	50%	Va	P*Va
b) Valutazione dei comportamenti organizzativi	50%	Vb	P*Vb
	100%		PT (max 5)

A partire dal 2020, si procederà alla liquidazione del terzo dell'indennità di responsabilità per incarichi attribuiti al personale di categoria D dal Direttore generale, solo a chi avrà raggiunto la valutazione massima

pari a 5/5, mentre l'importo sarà proporzionalmente ridotto per le valutazioni inferiori a 5 e comunque superiori o uguali a 3. La valutazione inferiore a 3/5 non darà diritto alla liquidazione del terzo dell'indennità.

Di seguito si riporta una scheda riassuntiva del percorso di valutazione proposto, con l'indicazione dei principali attori coinvolti nel processo.

Afferenza del personale valutato	Valutatore finale	Soggetti coinvolti
Direzione generale Centri di servizio Centri di ricerca	Direttore generale su proposta del coordinatore/responsabile dell'UO o ufficio o progetto	Il valutatore finale deve avvalersi della proposta dell'EP di riferimento, nel caso di personale incardinato all'interno di una struttura coordinata da un'EP; qualora nella struttura non vi sia un'EP di riferimento, il valutatore finale si avvarrà della proposta dei responsabili di ufficio o di progetto di categoria D o C. Il coordinatore di categoria EP si avvale, per l'elaborazione della sua proposta, dei responsabili di ufficio o di progetto di categoria D o C.
Aree AC	Dirigente su proposta del coordinatore/responsabile dell'UO o ufficio o progetto	Il coordinatore di categoria EP si avvale, per l'elaborazione della sua proposta, dei responsabili di ufficio o di progetto di categoria D o C.
Dipartimenti	Direttore generale su proposta del Direttore di dipartimento	Il Direttore di dipartimento deve avvalersi, per l'elaborazione della sua proposta, del coordinatore del dipartimento o, qualora la struttura non ne disponga, dei responsabili di ufficio o di progetto di categoria D o C.
Altre strutture (SDS, SSC, Scuola di Medicina)	Direttore generale su proposta del presidente della struttura	Il Presidente della struttura deve avvalersi, per l'elaborazione della sua proposta, del coordinatore della struttura o, qualora la struttura non ne disponga, dei responsabili di ufficio o di progetto di categoria D o C.

Il valutatore finale presenta la proposta di valutazione a ciascuna unità di personale che controfirma la scheda di valutazione per accettazione e appone la data.

Nel caso in cui l'unità di personale non accetti la valutazione, entro 15 giorni potrà chiedere al valutatore, e p.c. al Direttore generale, di rivedere la proposta, fornendo le motivazioni scritte necessarie a provare l'inesattezza del primo giudizio espresso. Qualora il valutatore finale mantenesse immutato il primo giudizio, si proseguirà con la procedura di conciliazione prevista dal vigente SMVP per il personale di categoria EP.

Conclusa la presentazione della proposta da parte del Direttore Generale, il Rettore invita i presenti ad esprimere le proprie determinazioni.

Intervengono Agatino Renda, Giuseppe Maugeri, Pietro Scarlata, Alfredo Lo Presti, Giorgio Nicotra, Calogero Ceraldi, Dario Maccaronello, Antonio Messina, Fabrizio Ligresti.

Il Rettore dà la parola al Direttore Generale per fornire i chiarimenti richiesti.

Concluso il dibattito, svoltosi in un clima di partecipato confronto, il Rettore invita Calogero Ceraldi a dare lettura della seguente dichiarazione che come richiesto si acclude al presente verbale:

“La FGU Gilda Coordinamento Università di Catania ha espresso in tutti gli incontri informali che si sono tenuti con l’amministrazione la propria posizione contraria all’adozione, già per gli anni 2018 e 2019, di un sistema di valutazione del personale di ctg. B, C e D, dichiarandosi, invece, disponibile a discutere della stessa tematica per l’anno 2020. Ciò per la semplice ragione che le regole del gioco vanno stabilite prima della partita e perché in un contesto futuro ci sarebbe la necessaria serenità e il tempo indispensabile per approfondire una materia così complessa e strategica, coinvolgendo in questa scelta anche il personale tecnico amministrativo (attraverso incontri, assemblee, ecc.). Inoltre, nei vari incontri abbiamo avuto modo di evidenziare che il CCNL richiede una valutazione soltanto per i premi legati alla performance individuale. Conseguentemente, in merito all’adozione di un sistema di valutazione del personale per gli anni 2018/19, esprimiamo forti perplessità per i seguenti motivi:

- 1) Ormai da diverso tempo sollecitiamo a codesta amministrazione la definizione, con le parti sociali, del contratto integrativo 2018/19, necessario per consentire il pagamento del salario accessorio dovuto al personale da oltre due anni. A tal fine, il 09.04.2020, su esplicita richiesta dell’amministrazione, abbiamo presentato una piattaforma sindacale di CCI, insieme ad altre due OO.SS. (lo SNALS e l’USB), al cui interno, proprio per la performance organizzativa, viene previsto un sistema di valutazione snello per procedere all’erogazione della relativa indennità (e quindi senza nessun automatismo!). Sistema che sicuramente è migliorabile, magari integrandolo con altri criteri o parametri di valutazione, ma che, al pari di quello che fanno molti altri Atenei (vedi Università di Bologna per l’anno 2019), a nostro parere, è assolutamente idoneo e di immediata applicazione con la semplice sottoscrizione del CCI 2018/19; l’adozione di tale sistema consentirebbe, in tempi brevi, il pagamento della suddetta indennità e di tutte le altre indennità accessorie spettanti al personale (non soggette a valutazione), in quanto già previsto nello stesso contratto integrativo;
- 2) L’introduzione di un il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) già per gli anni 2018/19, che per giunta fa esclusivo riferimento a quello adottato per la dirigenza e per il personale di ctg. EP (cosa che già crea fortissime perplessità), richiederà una serie di passaggi istituzionali necessari per la sua adozione e attuazione, che comporteranno inevitabilmente altri ritardi nel pagamento del salario accessorio 2018/2019 al personale. E ciò, trattandosi anche di indennità ancora dovute per l’anno 2018, a nostro avviso, è assolutamente inaccettabile;
- 3) Ma le nostre perplessità aumentano e diventano insuperabili, come già manifestato all’amministrazione nel corso della precedente riunione telematica, allorché la proposta di adozione

di tale sistema di valutazione e misurazione della performance, per gli anni 2018 e 2019, viene avanzata senza conoscere in alcun modo le concrete proposte dell'amministrazione sul contratto integrativo e senza avere avuto ancora un confronto sulle piattaforme sindacali di CCI già presentate. Per cui ci viene chiesto di esprimere un parere favorevole al "buio" su un sistema di valutazione della performance senza conoscere quali potranno essere le basi di partenza di un possibile accordo sul contratto integrativo 2018/2019 e senza nemmeno avere discusso e definito preventivamente come destinare e ripartire le risorse del salario accessorio 2018/2019 tra le varie indennità spettanti al personale.

=====

Sulla base di queste considerazioni, confermiamo la nostra netta contrarietà all'adozione di un sistema di valutazione della performance "ex tunc" per gli anni 2018/2019, e chiediamo, contestualmente, all'amministrazione di presentare alle parti sociali una sua proposta organica di contratto integrativo 2018/2019, che tenga conto delle piattaforme sindacali di CCI presentate e di avviare concretamente, ai sensi del CCNL vigente, il confronto e la contrattazione tra le parti su tutti gli aspetti contenuti nella piattaforma sindacale presentata dalla scrivente (insieme allo SNALS e all'USB) in data 09/04/2020 e nella piattaforma presentata dalle altre OO.SS."

Il Rettore invita le delegazioni e il presidente delle RSU

a esprimere il proprio voto sulla proposta dell'Amministrazione:

per la delegazione FLC C.G.I.L., Agatino Renda ha espresso voto favorevole,

per la delegazione C.I.S.L., Pietro Scarlata ha espresso voto favorevole

per la delegazione UIL Scuola R.U.A., Alfredo Lo Presti ha espresso voto favorevole

per la delegazione SNALS CONFISAL, Giorgio Nicotra ha espresso voto contrario

per la delegazione FGU/GILDA UNAMS, Calogero Ceraldi ha espresso voto contrario

per le RSU il Presidente, Dario Maccaronello ha espresso voto favorevole a maggioranza di tutte le componenti da lui rappresentate,

Il Rettore, preso atto delle votazioni, dichiara la proposta dell'Amministrazione approvata a maggioranza.

La seduta è tolta alle ore 13.45.

La delegazione datoriale





I rappresentanti territoriali delle OOSS firmatarie del contratto e la RSU

FLC CGIL





CISL FSUR



Fed UIL Scuola RUA

[Handwritten signature]

SNALS CONFSAL

[Handwritten signature]

FGU Gilda Unams Dip. Università

RSU

[Handwritten signature]

BARBARA RUSSO Barbara Russo

ANTONINO GUBIELMINO

[Handwritten signature]

Giovanni Giuseppe Di Blasio

[Handwritten signature]

MERISKA ANTONIO

[Handwritten signature]

AGOSTA GIUSEPPINA

[Handwritten signature]