Published on *www.rsu.unito.it* (http://www.rsu.unito.it)

Resoconto incontro sindacale 11 gennaio 2024

Giovedì 11 gennaio si è svolto un incontro sindacale richiesto dalla RSU per avviare un **confronto** (come previsto dal CCNL*) su "**Sistema di misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) 2024**".

IL SMVP è il documento che *"descrive le metodologie e gli strumenti per la gestione della* performance *e ha lo scopo di rendere espliciti i criteri per la misurazione e valutazione degli obiettivi"*.

La discussione si è incentrata sulla performance individuale, che per il personale TA, investe i Responsabili di Area, Staff, Unità di Progetto; Responsabili di Sezione e Ufficio; Personale EP.

Il primo punto che abbiamo fatto notare è che mentre nella definizione generale del set di competenze comportamentali il 1. Punto definisce "**Leadership e benessere della persona**, intesa come la capacità di guidare e ispirare gli altri … una cultura organizzativa motivante, orientata al benessere e alla crescita professionale delle persone coinvolte", poi, nei comportamenti organizzativi utili per la valutazione della performance individuale, Leadership e benessere della persona slitta all'ultimo posto e nella descrizione dei comportamenti organizzativi **scompare completamente il benessere della persona**. Ma è importante o no il benessere della persona? E allora perché non dargli la giusta importanza?

Monitoraggio intermedio. È importante definire con precisione almeno un momento di monitoraggio degli obiettivi e delle competenze comportamentali.

Procedura di conciliazione. È prevista la possibilità di attivare una procedura di conciliazione in caso di controversie sulla valutazione della performance individuale. Ci sembra opportuno che il Presidente del Comitato di conciliazione non sia il DG ma la Presidente del Comitato Unico di Garanzia. Soprattutto non ci sembra opportuno che, se il Comitato rinvia la scheda di valutazione con le proprie osservazioni, il responsabile possa confermare la valutazione precedentemente effettuata senza alcun chiarimento.

Sperimentazione di un modello valutativo per il personale TA senza incarico. Già nel 2023 sono state coinvolte a titolo sperimentale circa 80 colleghi senza incarico. Per il 2024 l'Ateneo vorrebbe estendere la sperimentazione al 10% del personale. Abbiamo chiesto di illustrarci quanto prima i risultati di questa sperimentazione e come sono stati definiti gli obiettivi del personale senza incarico.

Valutazione dal basso. È prevista la possibilità di una valutazione dal basso in forma anonima. Abbiamo chiesto che questo tipo di valutazione sia estesa a tutte le strutture e che i risultati siano utilizzati per affrontare e risolvere eventuali criticità.

Come RSU abbiamo reiterato la richiesta di avere **i dati sulle richieste di trasferimento** presentate dalle colleghe e colleghi, ovviamente in forma anonima, per poter analizzare le motivazioni che sottendono alle richieste. Spesso ci sono dietro questioni relazionali o altro. Sicuramente motivazioni che possono in qualche modo ricondurre a comportamenti. Quando si parla di leadership vorremmo capire quali reali aspettative l'amministrazione ha e come valuta questo aspetto. Siamo certe e certi che in alcuni casi qualche responsabile ne uscirà rafforzato e su altri occorrerà porsi delle domande (e attuare quindi la famosa rotazione degli incarichi... mai vista...).

La lunga discussione su questi e altri punti si è protratta fino al termine dell’incontro. L’amministrazione si è impegnata a rivedere le parti da noi indicate prima del nuovo incontro previsto entro gennaio.

Comunicazioni

PEV da D a EP

La parte sindacale ha esposto all'amministrazione il sentire comune tra i colleghi, evidenziando che i 15 Profili organizzativi individuati dall’Amministrazione per il bando per la Progressione verticale dalla categoria D alla categoria EP sono troppo specifici e per questo già nominativi.

Il tavolo sindacale tutto prende le distanze da tali scelte.

RIO

Alla richiesta da parte della RSU sullo stato avanzamento lavori RIO, il DG ha risposto che la stessa avrà un ulteriore slittamento al primo maggio anziché al primo aprile in quanto, con un gruppo di lavoro, sta procedendo all'analisi dei processi.

Questo è uno dei tanti aspetti chiesto sin da subito dal tavolo sindacale, oggi ci appare più come un rattoppo in quanto tale analisi andava sicuramente fatta prima e non dopo avere deciso le modifiche all'attuale organizzazione.

Lavoratori fragili

L' amministrazione ha confermato quanto già comunicato con la FlashNews Personale Tecnico - Accordi di lavoro agile - personale in situazione di fragilità, del 29712/2023:

“… gli accordi individuali per il lavoro agile, precedentemente sottoscritti dai/dalle dipendenti in situazione di fragilità per lavorare più di due giorni in modalità agile alla settimana, rimarranno validi fino a nuova disposizione”.

Abbiamo chiesto di verificare le singole situazioni con l'ausilio del medico Competente ed eventualmente risolvere con un allargamento del telelavoro (cosa che chiediamo da 2 anni).

*** Art. 6 Confronto (CCNL Istruzione e Ricerca 2016-2018)**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L’incontro può anche essere proposto dall’amministrazione contestualmente all’invio dell’informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

La RSU dell'Ateneo

Source URL: http://www.rsu.unito.it/it/content/resoconto-incontro-sindacale-11-gennaio-2024