



# COMITATO UNICO DI GARANZIA

RIUNIONE DEL 20 APRILE 2017

## Ordine del giorno:

### Comunicazioni della Presidente

- 1) **Format, relazione annuale e bilancio di genere**
- 2) **Valutazione del clima organizzativo (Piano Triennale Azioni Positive 2017/2019), forum, questionario di valutazione**
- 3) **Sistema di valutazione del PTA**

	MEMBRI EFFETTIVI	P/A	SOSTITUTI	P/A
ENRICA CHIAPPERO	PRESIDENTE	P		
DAVIDE BARBIERI	RAPP. AMMINISTRAZIONE	P	PATRIZIA COGLIATI	AG
MICHELE BASSANINI	RAPP. AMMINISTRAZIONE	P	BERTIE VITRY	A
TIZIANA MASELLI	RAPP. AMMINISTRAZIONE	AG	MARIA ROSA MAGNANI	P
DANIELA MUJA	FLC-CGIL	P	ELEONORA FONTANA	P
FULVIA POZZI	CISL – FED.UNIV.	P	GIOVANNI TRUCCHI	AG
SILVANA GALLUCCI	UIL – RUA	P	MARCO MOSCARDINI	A

Partecipano inoltre all'incontro:

Maria Spoldi, Area Didattica e Servizi agli studenti

Michela Pompei, Universigay

Luigi Profeta, Coordinamento per il Diritto allo Studio – UDU

Marcellina Rega, Servizio Relazioni Sindacali

Ludovica Taurisano, tirocinante "uscente" per il CUG

Carlotta Canestri, prossima tirocinante per il CUG

La seduta inizia alle ore 14,00.

### Intervento sulla questione del doppio libretto

Interviene Maria Spoldi che aggiorna sullo stato della questione del doppio libretto e della gestione della carriera dello studente in fase di transizione di genere. La richiesta pervenuta all'attenzione dell'Area Didattica e Servizi agli Studenti è stata presa in esame con estrema cura e ha richiesto un tempo di lavorazione necessario a:

- approfondire i profili giuridici connessi alla posizione anagrafica degli studenti in transizione di genere, con particolare riferimento alla produzione dei verbali d'esame;
- esplorare le possibili soluzioni tecniche ammesse da CINECA nell'ambito dell'applicativo ESSE3, al fine di favorire una gestione comunque automatica dei processi di carriera;
- indagare le soluzioni adottate da altri Atenei italiani che abbiano già assunto decisioni in merito.

In riferimento alla richiesta di creazione di una seconda anagrafica, di cui dar atto nel relativo verbale d'esame, questa si ritiene non accoglibile dall'Area Didattica per ragioni prettamente giuridiche. Difatti, la verbalizzazione della prova a favore di uno studente al quale non sia possibile associare un profilo anagrafico certo, ove per certo si intende presente nei registri anagrafici del comune di residenza, configurerebbe un "falso in atto pubblico" a carico del docente responsabile della commissione d'esame.

Si è quindi valutata l'opportunità di indagare presso il Consorzio CINECA la possibilità di inserire, accanto al nome anagrafico dello studente presente in ESSE3, il nome "alias". Purtroppo il riscontro del fornitore non si è dimostrato favorevole in tal senso.

Dopo aver quindi interpellato anche i colleghi degli altri Atenei che avessero già affrontato il tema, e confermando, come già espresso agli organi di governo, di voler adottare tutte le misure utili a gestire le istanze degli studenti cercando di alleviare al massimo i disagi lamentati, si ritiene che la soluzione che immediatamente possa essere adottata sia la seguente:

- rilasciare un badge collegato all'identità "alias" dello studente in transizione di genere, che potrà esprimere validità esclusivamente nell'ambito degli spazi relativi all'Università di Pavia;
- previa segnalazione dello studente circa l'iscrizione ai diversi appelli d'esame, esercitare un'azione di sensibilizzazione verso i presidenti della commissioni, affinché si esprima nel massimo rispetto della condizione dello studente stesso.

Nell'avviare la gestione dei primi casi, la dottoressa Spoldi afferma che si potrà certamente giungere ad acquisire ulteriori informazioni di contesto utili a perfezionare la gestione della carriera degli studenti in transizione di genere.

Michela Pompei e Luigi Profeta convengono che la soluzione proposta non garantisce il rispetto per le condizioni degli studenti in fase di transizione e tanto meno per il loro diritto alla privacy sul percorso intrapreso. Anche la Presidente auspica che si possa individuare una soluzione più rispettosa della privacy degli studenti interessati. Michela Pompei e Luigi Profeta informano che raccoglieranno ulteriore documentazione relativa alle procedure adottate in altri Atenei da sottoporre al CUG e a Spoldi. Michele Bassanini propone di redigere una richiesta formale da sottoporre al Cineca per avere la possibilità di utilizzare un campo per il nome alias da associare al numero di matricola, in modo che sia il nome alias a comparire nell'interfaccia web lato studente e lato docente di ESSE3.

Si ringraziano per essere intervenuti la dottoressa Spoldi e gli studenti Pompei e Profeta, che lasciano la riunione.

### **Comunicazioni della Presidente**

La Presidente distribuisce i flyer e le locandine con preghiera di distribuzione presso colleghi e studenti.

Informa che Daniela Muja è stata nominata membro effettivo del CUG in sostituzione della dimissionaria Enrica Capelli e che Eleonora Fontana entra a far parte del Comitato quale membro sostituto.

Si dà comunicazione dell'approvazione del Piano per le azioni positive 2017-2019, che ha ricevuto un parere positivo in sede di contrattazione e da parte della Consigliera Provinciale di Parità.

Viene presentata la nuova tirocinante Carlotta Canestri, laureanda in Psicologia, e si rivolge un caloroso ringraziamento a Ludovica Taurisano per il prezioso lavoro svolto. Pozzi ricorda inoltre che nel periodo tra maggio e giugno verrà inviato al COR il progetto per un nuovo bando per un tirocinio formativo.

## **1) Format, relazione annuale e bilancio di genere**

Marcella Rega comunica che, come tutti gli anni, è stato compilato e spedito il format anche se dal Ministero della P.A. non ci sono state sollecitazioni in merito.

A integrazione delle informazioni raccolte per il format e la relazione annuale e in accordo con il Piano di azioni positive 2017-2019 – obiettivo 5 azione 1, si stabiliscono le fasi di lavoro per la redazione di un bilancio di genere biennale.

La Presidente comunica che anche la CRUI sollecita le amministrazioni in merito alla redazione del bilancio di genere.

I dati raccolti riguarderanno studenti, dottorandi, specializzandi, PTA e docenti (con particolare attenzione alle progressioni nella carriera docente e ai progetti di ricerca). Le fasi di lavoro previste saranno: analisi dei bilanci di genere redatti da alcuni atenei italiani (già realizzata da Maria Rosa Magnani e dalla Presidente del CUG), creazione di uno schema di dati, raccolta dei dati, creazione di un modello di presentazione, analisi e commento dei dati raccolti. In base alle possibilità di recupero delle informazioni, si valuterà se già per la redazione del primo bilancio sarà possibile raccogliere, oltre a quelli del 2016, dati relativi ad anni precedenti, fornendo così una fotografia della situazione del 2016 e una visione prospettica degli ultimi anni. La Presidente ipotizza di prendere in considerazione il 2010 come anno di riferimento e procedere poi con un'estrazione di dati su base biennale o triennale fino al 2016. La richiesta di recupero dei dati agli uffici competenti potrebbe essere a nome del Direttore Generale e della Presidenza del CUG.

## **2) Valutazione del benessere organizzativo (Piano Triennale Azioni Positive 2017/2019), stress lavoro correlato, questionario di valutazione, forum**

Davide Barbieri riferisce sulle valutazioni del benessere organizzativo e del rischio stress lavoro-correlato, previste per il 2017, cui si aggiunge la proposta di questionario della Consigliera di Fiducia:

- indagine sul benessere organizzativo gestita dal Servizio Organizzazione e innovazione che si basa sul questionario redatto dall'ANAC nell'ambito del progetto Good Practice, relativo a tutto il PTA e obbligatorio per tutti gli atenei – data prevista di avvio dell'indagine maggio 2017
- valutazione del rischio stress lavoro-correlato, gestito dal Servizio Prevenzione e Protezione, realizzata in collaborazione con la Fondazione Maugeri, mirata ad alcuni ambiti particolari, con dati raccolti tramite gli uffici competenti, riguardanti PTA, docenti e da quest'anno anche studenti, dottorandi e specializzandi, e successiva analisi mediante focus group; la valutazione inizia a giugno e terminerà in autunno.

Marcella Rega a questo proposito ricorda che la percentuale di risposte a indagini che ripropongono domande simili tende a essere bassa. Si conviene di predisporre il questionario della Consigliera di Fiducia eliminando le sovrapposizioni con il questionario ANAC. Per evitare di proporre troppi questionari nello stesso periodo Barbieri propone di posticiparlo al tardo autunno.

Si propone di utilizzare per il questionario la piattaforma LimeSurvey, da predisporre con congruo anticipo. In una seconda fase, sulle criticità emerse dall'indagine si creeranno dei canali tematici social in cui i colleghi saranno invitati ad esprimersi; il CUG poi trarrà una sintesi fedele di quanto emergerà dalle discussioni. I membri sono concordi nel ritenere che la partecipazione sarà funzionale al senso di utilità attribuito all'attività: sarà pertanto fondamentale effettuare una presentazione preliminare delle finalità e dell'uso dei dati che verranno raccolti dalla discussione.

In merito all'avvio di un forum, Michele Bassanini comunica di aver analizzato le esigenze emerse già nella scorsa riunione del CUG ed espone le proprie perplessità nell'utilizzo di una piattaforma "forum" classica, per l'impegno di avvio e gestione che richiede. Suggestisce quindi di sfruttare piattaforme già esistenti che siano più orientate a creare "rete", poiché l'iniziativa del CUG di creare un luogo di discussione dei temi di competenza del Comitato possa essere anche un'occasione per sperimentare una piattaforma tipo social network. Propone quindi l'utilizzo della piattaforma Yammer che è compresa nel pacchetto di licenze Office già in possesso dell'Ateneo senza richiesta di costi aggiuntivi. La piattaforma è accessibile a tutti coloro che hanno un indirizzo mail del tipo "@unipv.it" che viene utilizzato come criterio aggregatore della comunità, evitando l'accesso a persone esterne non autorizzate. In particolare sarà possibile creare gruppi pubblici e privati: il CUG e più in generale l'Ateneo potrebbero promuovere gruppi pubblici, mentre il PTA potrà trovare nei gruppi privati ad invito uno strumento utile per organizzare meglio il lavoro nei vari Servizi /

Dipartimenti. Dal momento che i gruppi di discussione si avvieranno a valle del questionario che il CUG proporrà in autunno, Bassanini chiede ai componenti di provare ad accedere e utilizzare la piattaforma in questi mesi per verificarne la rispondenza alle esigenze emerse.

La Presidente propone che i membri del CUG si facciano carico di moderare le discussioni e indirizzarle verso i temi stabiliti quando verranno aperti i canali dedicati.

Maria Rosa Magnani sottolinea l'importanza di non limitarsi a comunicare gli esiti delle indagini solo nella "Giornata della trasparenza" ma suggerisce di divulgare questi dati anche in modo sintetico in forma scritta, ad esempio utilizzando lo stesso mezzo con cui si comunica l'avvio dell'indagine (e-mail), poiché ritiene che questo feed-back potrebbe risultare un incentivo alla partecipazione ai sondaggi. I membri del CUG esprimono il proprio accordo per questa considerazione.

### **3) Sistema di valutazione del PTA**

Daniela Muja propone ai membri del CUG alcune considerazioni sulle problematiche emerse durante il processo di valutazione del PTA svoltosi nell'autunno 2016 e relativo al biennio 2014-2015.

Le riflessioni iniziali prendono spunto dal "Manuale operativo per i valutatori – Eventi di valutazione 2014 e 2015" predisposto dall'amministrazione dell'Ateneo, nella cui premessa sono già individuati i problemi emersi nelle precedenti esperienze e che sono riscontrabili anche in quella appena conclusa:

- un atteggiamento di malessere diffuso, sia da parte dei valutati che dei valutatori verso il processo di valutazione
- difficoltà nell'identificazione dei valutatori nei dipartimenti
- una sostanziale incapacità di separare la valutazione dei comportamenti organizzativi dal giudizio sulla persona

La collega si rammarica di come l'amministrazione non abbia tenuto conto delle riflessioni dell'Amministrazione stessa, già espresse appunto in questo vademecum, unico documento di riferimento per valutatori e valutati; chiede che almeno per il prossimo ciclo si prendano dei provvedimenti verso questi evidenti "cortocircuiti" del sistema valutativo.

Vengono poi approfondite ulteriormente alcune tematiche.

Il processo di valutazione è al momento strettamente legato all'erogazione dell'IMA premiale, a sua volta legata alla certificazione del fondo; negli ultimi anni queste problematiche hanno portato a un forte ritardo nello svolgimento del processo: nell'autunno 2016 si è concluso il processo sul 2014 e 2015, con un evidente importante distacco temporale tra il momento della riflessione e il periodo considerato.

Eleonora Fontana fa notare che il processo di valutazione raramente viene percepito come un momento di riflessione e di crescita; gli stessi valutatori spesso esprimono un forte disaccordo nei confronti dei parametri di valutazione e l'ostilità al processo può incidere sulla valutazione che viene espressa, con danno del valutato.

Daniela Muja riporta notizia di casi in cui le lavoratrici sono state penalizzate nella valutazione ricevuta per il fatto di essere impiegate a tempo parziale; inoltre si chiede se non sia il caso di prevedere una sanzione verso i valutatori che omettono di effettuare il colloquio obbligatorio e di richiamarli tutti a un uso sensato dei punteggi da attribuire nelle valutazioni accompagnandoli da altrettanta sensata spiegazione verbale contestualizzata. Chiede poi che sia fatta chiarezza sui co-valutatori presenti al colloquio o che effettuano da soli il colloquio anche nei casi non strettamente previsti dal manuale. Per quanto riguarda le procedure di ricorso alla valutazione, fa presente che i casi sono stati esaminati dalla Commissione appositamente costituita che ha concluso i propri lavori nel febbraio 2017. Ad oggi però i ricorrenti non hanno ricevuto comunicazione dell'esito - indicato come "decisione" nel Manuale prima citato - e della chiusura del procedimento di ricorso, generando in questo modo ulteriore motivo di malessere nel lavoratore ricorrente sullo stato e sui tempi di risoluzione della propria richiesta. Inoltre riferisce di casi in cui negli incontri valutato / valutatore al cospetto della Commissione, alcuni valutatori hanno chiesto l'appoggio e l'assistenza di terze persone, non rispettando l'iter predefinito e mettendo in ulteriore difficoltà il ricorrente: chiede che il rispetto della procedura avvenga anche in quella sede.

Marcella Rega riferisce che la mancata conclusione delle verbalizzazioni è legata a un problema contingente di uno dei membri della Commissione.

Davide Barbieri propone di suggerire l'indicazione di membri sostituiti nella costituzione della Commissione Ricorsi per ovviare a problematiche di questo tipo; poi presenta ai membri del CUG le riflessioni e le proposte di miglioramento dell'iter di valutazione che la Commissione per i ricorsi (da lui presieduta) ha inviato alla Direzione Generale dopo aver esaminato i casi relativi all'ultimo processo svolto:

- gli indicatori di valutazione dei comportamenti organizzativi (così come avviene per gli obiettivi) devono essere definiti a priori e conosciuti dal personale.
- la valutazione dei comportamenti organizzativi deve essere effettuata tra gennaio e febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, in modo da non lasciar passare troppo tempo tra la data di chiusura dell'anno di riferimento e la data della valutazione.
- data l'importanza del colloquio nel processo valutativo, si propone di far indicare obbligatoriamente nella scheda la data dell'avvenuto colloquio e la partecipazione del co-valutatore, figura necessaria per una migliore e più puntuale valutazione.
- si propone di inserire nel manuale di valutazione tra le figure di co-valutatore anche il responsabile di unità/biblioteca. Per il personale con mansioni da tecnico di servizi generali afferente a strutture dipartimentali, occorre definire a priori la figura del co-valutatore, in quanto al momento attuale risultano direttamente sotto la responsabilità del Direttore di Dipartimento, che spesso non ha un rapporto di lavoro diretto e continuativo con tale personale.

Inoltre suggerisce di rendere obbligatorio l'inserimento della data del colloquio per la chiusura della scheda di valutazione nel sistema informativo.

Dopo aver discusso e analizzato le considerazioni espresse da Muja e Barbieri, il CUG ritiene che per migliorare il processo di valutazione sia necessario:

1. rendere nota la scheda di valutazione al personale con congruo anticipo (prima dell'inizio dell'anno stesso di valutazione); attualmente viene definita solo dopo che è stato accertato il fondo per l'Indennità Mensile Accessoria, con un ritardo notevole rispetto al periodo da prendere in considerazione; ad oggi non è ancora nota quale sarà la scheda di valutazione per il 2016 e 2017
2. rendere il processo di valutazione un'attività continua e non relegata a fine anno e nel contempo eliminare lo scarto temporale ora esistente (nel novembre 2016 sono state chiuse le schede di valutazione per il 2014 e 2015)
3. ribadire l'importanza del colloquio (obbligatorio, come previsto), come momento utile a riflettere sulla performance del valutato, anche in relazione alla struttura organizzativa in cui opera, e su possibili miglioramenti e cambiamenti ritenuti necessari
4. restituire gli esiti della Commissione Ricorsi al dipendente in tempi brevi
5. individuare il valutatore tra le persone più vicine al valutato e rendere noto il suo nominativo con congruo anticipo al valutato
6. effettuare una valutazione sulla performance del valutato e non sulla propria posizione lavorativa, evitando di penalizzare i dipendenti con contratto part-time

La Presidente infine propone di inviare il presente verbale al Delegato del Rettore per le Risorse umane Pietro Previtali e di richiedere che un membro del CUG possa collaborare con il Gruppo di Lavoro sul tema della valutazione.

La riunione si chiude alle 17.00 e la data del prossimo incontro è fissata per giovedì 13 luglio alle ore 14.

La Presidente

Enrica Chiappero

La Segretaria Verbalizzante

Eleonora Fontana