

Verbale n. 1 del Nucleo di valutazione

In data 21 maggio 2020 alle ore 9,30 il Nucleo di valutazione (di seguito: "Nucleo") dell'Autorità di regolazione dei trasporti (di seguito: "Autorità") si è riunito in conference call, insieme al dott. Vincenzo Accardo, dirigente dell'Ufficio Affari generali, amministrazione e personale, e alla dott.ssa Katia Castellano, in qualità di segretario verbalizzante.

La riunione ha avuto per oggetto il completamento del processo valutativo relativo agli obiettivi dell'anno 2019 assegnati a tutto il personale dell'Autorità, così come previsto dal sistema di Performance Management approvato con delibera n. 128/2018 del 6 dicembre 2018.

Preliminamente il Nucleo ha chiesto al dott. Accardo di illustrare l'andamento del ciclo di gestione della performance dell'anno 2019 e la misura del livello di adesione da parte del personale al modello procedurale adottato. Il dott. Accardo ha confermato il cambiamento positivo riscontrato a seguito delle modifiche proposte dal Nucleo al sistema di Performance Management: sono stati svolti i colloqui di feedback intermedio con tutto il personale e, nell'ambito delle valutazioni finali della performance 2019, si è registrata una maggiore attenzione alla differenziazione e alla valorizzazione del contributo apportato dai singoli individui. I colloqui di feedback finale saranno effettuati a seguito della validazione delle valutazioni da parte del Nucleo e, successivamente, le valutazioni saranno presentate al Consiglio ai fini dell'erogazione del premio di risultato nella seduta del 18 giugno p.v. Il dott. Ronza ha inoltre chiesto se sono state registrate doglianze da parte del personale nell'ambito del sistema di valutazione della performance e il dott. Accardo ha segnalato ...*omissis*..... Il dott. Accardo ha fatto altresì notare che al momento non è possibile prevedere se e quante saranno le istanze di riesame delle valutazioni, posto che, a differenza dell'anno precedente, l'Autorità e le Organizzazioni Sindacali non hanno ancora stipulato un accordo sulle progressioni di carriera del personale riferite al biennio valutativo 2019 – 2020.

Dopo aver conosciuto dal dott. Accardo con quali modalità l'Autorità ha attuato il lavoro agile a favore dei propri dipendenti durante il periodo di emergenza sanitaria, il Nucleo ha proceduto ad esaminare i fascicoli elettronici relativi alla valutazione di ciascun dipendente, comprensivi della scheda di valutazione proposta dal soggetto valutatore, della scheda di monitoraggio finale dei singoli obiettivi al 31 dicembre 2019 e della documentazione comprovante il raggiungimento o meno degli obiettivi assegnati. Il Nucleo ha esaminato e approvato le schede di valutazione dei funzionari e degli operativi assegnati alle seguenti articolazioni organizzative:

- *omissis*.

Per quanto riguarda l’Ufficio ...omissis..., le cui schede erano già compilate a cura del Dirigente anche nella parte relativa ai Piani di sviluppo, il Nucleo ha raccomandato all’Ufficio del personale di supportare il Dirigente a porre una maggiore attenzione nella distinzione tra competenze da sviluppare e azioni concrete per la realizzazione degli obiettivi, sia a mezzo di corsi di formazione e sia a mezzo di affiancamento a colleghi con maggiore esperienza professionale, percorsi di studio e approfondimento individuale su determinate materie mirati all’allineamento delle competenze tecniche al ruolo rivestito, training on the job, rafforzamento delle soft skills e, soprattutto, nel presidio della realizzazione delle azioni formative volte al miglioramento delle competenze indicate nelle schede, anche al fine di evitare eventuali contestazioni da parte dei dipendenti valutati.

Riguardo all’Ufficio ...omissis... e all’Ufficio ...omissis..., il Nucleo ha evidenziato la necessità di chiedere a ...omissis... alcuni chiarimenti sulle valutazioni relative ad alcuni dipendenti assegnati a ciascuno dei due Uffici, posto che dalle stesse sembrerebbe emergere un disallineamento fra la valutazione massima attribuita agli Obiettivi e la valutazione attribuita ai pattern comportamentali, con particolare riferimento a quelli riconducibili alla qualità del risultato e al pensiero sistematico. Al termine della riunione il Nucleo ha concordato di proseguire i lavori nella seconda sessione, già programmata per il giorno successivo.

In data 22 maggio 2020 alle ore 9,30 il Nucleo si è riunito in conference call, insieme alla dott.ssa Katia Castellano, in qualità di segretario verbalizzante.

Il Nucleo ha esaminato e approvato le schede di valutazione dei funzionari e degli operativi assegnati all’Ufficio ...omissis... rilevando, in alcuni casi, la necessità di integrare la parte della scheda di valutazione relativa ai Piani di sviluppo, indicando le specifiche azioni formative volte al miglioramento delle competenze tecniche o comportamentali dei dipendenti interessati.

Successivamente il Nucleo ha interloquito con ...omissis..., che ha chiarito le motivazioni per le quali ha attribuito a due dipendenti un punteggio basso su alcuni pattern comportamentali, riconducibili essenzialmente alla ...omissis... Il Nucleo ha preso atto, altresì, della segnalazione da parte ...omissis... di una modifica di una valutazione di una dipendente – con l’aumento di un punto percentuale della valutazione complessiva - in quanto, a causa di un errore materiale, era stata inviata all’Ufficio AGA una scheda di valutazione non corretta.

Nel corso della riunione il Nucleo si è poi confrontato con ...omissis..., che ha spiegato che, nel caso dei due dipendenti a cui è stato attribuito un punteggio massimo nella parte degli Obiettivi e un punteggio molto più basso nella parte delle competenze/comportamenti, ciò è dovuto anche all’impostazione dell’attuale sistema di valutazione: nel caso di specie è stata posta una maggiore attenzione al raggiungimento degli Obiettivi in qualche caso a discapito dell’attività ordinaria dell’Ufficio ...omissis... Al fine di superare questa “distorsione” del sistema di Performance Management il Nucleo ha ribadito la necessità, negli anni a venire, di attribuire al personale prevalentemente degli obiettivi finalizzati al miglioramento della performance ordinaria piuttosto che obiettivi mirati alla realizzazione di specifici progetti. Tale necessità è stata evidenziata con riferimento a tutti gli Uffici dell’Autorità, e nel contempo il Nucleo ha ribadito l’importanza dello sviluppo e della crescita professionale per il personale tutto. Anche per quanto riguarda la valutazione di obiettivi di gruppo il Nucleo ha sottolineato che è comunque possibile valorizzare il contributo individuale apportato dai singoli soggetti differenziando la valutazione delle competenze/comportamenti.

Nel corso della successiva fase di esame dei fascicoli valutativi dei Dirigenti è intervenuto alla riunione il dott. Accardo. Il Nucleo ha approvato le schede di valutazione proposte dal Segretario generale relative ai seguenti Dirigenti: ...omissis...

Al termine della seconda sessione della riunione il Presidente del Nucleo ha riassunto gli elementi generali che sono emersi nel corso dei lavori: la necessità, per tutti gli Uffici, di porre grande attenzione ai Piani di sviluppo del personale sia in fase di proposta dei Dirigenti nella predisposizione delle valutazioni e sia in esito ai colloqui finali di feedback, invitando contestualmente l’Ufficio AGA a fornire supporto in tal senso alle altre unità organizzative e cercando, ove possibile, di avvalersi delle opportunità formative proposte dalla Scuola Nazionale dell’Amministrazione, come ricordato dallo stesso Ufficio AGA. Nell’ambito dell’esame delle valutazioni il Nucleo ha evidenziato la prevalenza, sia nel ciclo della performance dell’anno 2019 che in quello dell’anno corrente, di obiettivi di progetto che hanno determinato da parte di alcuni dipendenti una maggiore focalizzazione su tali progetti a discapito della gestione dell’attività ordinaria di competenza e, pertanto, il Nucleo ha auspicato che vengano previsti più obiettivi concernenti il miglioramento della performance ordinaria oltre a obiettivi unicamente concentrati sul raggiungimento di specifici progetti.

La dott.ssa Caffarena e la dott.ssa Zanichelli, nell’associarsi a quanto sopra evidenziato dal dott. Ronza, hanno ribadito l’importanza delle azioni di sviluppo professionale, sia in termini di accrescimento delle soft skills che come miglioramento delle competenze tecniche, ricordando l’estremo interesse riscontrato da parte del personale dell’Autorità, in occasione degli incontri effettuati dal Nucleo con alcuni dipendenti nel corso degli anni precedenti, a partecipare ad iniziative formative e di sviluppo.

In data 28 maggio 2020 alle ore 9,30 il Nucleo si è riunito in conference call, insieme al dott. Vincenzo Accardo, dirigente dell’Ufficio AGA, e alla dott.ssa Katia Castellano, in qualità di segretario verbalizzante. Ha partecipato inoltre il Segretario generale dell’Autorità, dott. Guido Improta.

Il dott. Ronza ha comunicato al Segretario generale che il Nucleo ha concluso i propri lavori di approvazione delle schede di valutazione della performance 2019 del personale dell’Autorità, evidenziando i progressi raggiunti dalla struttura organizzativa. Per quanto riguarda i ...omissis... è stato in particolare riscontrato in due casi un miglioramento significativo della performance raggiunta nel 2019 rispetto all’anno precedente; con riferimento ai ...omissis... i risultati raggiunti sono complessivamente buoni ad eccezione di pochi casi. In generale il raggiungimento degli Obiettivi è stato valutato quasi sempre con il massimo punteggio mentre la valutazione della parte relativa alle competenze/comportamenti ha determinato un abbassamento della valutazione complessiva della performance. Il Nucleo ha rilevato, in alcuni casi, un disallineamento fra la valutazione massima attribuita agli Obiettivi e la valutazione assegnata ai pattern comportamentali relativi alla qualità del risultato e al pensiero sistematico, e in questi casi è stato effettuato un confronto con i Dirigenti valutatori che hanno chiarito le motivazioni alla base di tali valutazioni, riconducibili sostanzialmente alla possibile “distorsione” dell’attuale sistema di Performance Management, che porterebbe il personale a concentrarsi maggiormente sul raggiungimento degli Obiettivi a discapito dell’attività corrente. Per tale motivo il Nucleo ha auspicato la necessità, negli anni a venire, di attribuire al personale obiettivi finalizzati al miglioramento della prestazione ordinaria oltre che obiettivi mirati al conseguimento di specifici progetti.

Il Presidente del Nucleo ha inoltre evidenziato che la maggior parte delle schede di valutazione visionate non contenevano ancora proposte riferite all'individuazione dei Piani di sviluppo dei collaboratori, e pertanto su tale aspetto è opportuno che venga svolta un'azione di sensibilizzazione nei confronti di tutti i Dirigenti. Nell'ambito dei Piani di sviluppo il Nucleo ha caldeggiato altresì la predisposizione, da parte dell'Autorità, di un piano formativo complessivo volto allo sviluppo delle competenze tecniche e manageriali del personale. Posto che il livello della struttura organizzativa è di livello eccellente, il dott. Ronza ha ribadito l'importanza di lavorare maggiormente sui due aspetti testé suggeriti.

La dott.ssa Zanichelli ha condiviso pienamente quanto sopra esposto dal dott. Ronza ricordando che il personale dell'Autorità ha dimostrato un elevato interesse alla partecipazione ad iniziative di formazione e di sviluppo professionale e pertanto sarebbe auspicabile cogliere questa opportunità, tenendo conto che la formazione può essere erogata anche da remoto a mezzo di strumenti tecnologici molto efficaci.

La dott.ssa Caffarena, nel concordare con quanto appena espresso dal dott. Ronza e dalla dott.ssa Zanichelli, ha sottolineato l'elevato grado di maturità organizzativa raggiunto dall'Autorità rispetto a quello riscontrato al momento dell'insediamento del Nucleo e per tale motivo ritiene necessario, da un lato, puntare sempre di più sullo sviluppo professionale del personale e, dall'altro lato, assegnare al personale obiettivi di miglioramento della performance ordinaria, grazie anche all'implementazione, ormai avvenuta, del sistema informativo gestionale.

Il dott. Imrota, ringraziando il Nucleo per aver riconosciuto il processo di evoluzione organizzativa della struttura, ha apprezzato in particolare il miglioramento riscontrato da parte di ...omissis... Per quanto riguarda le valutazioni del restante personale, il Segretario generale si è dichiarato complessivamente soddisfatto, ...omissis...; ha inoltre segnalato, cogliendo così i suggerimenti proposti dal Nucleo, che il 2020 e soprattutto il 2021, con l'inizio del mandato del nuovo Consiglio dell'Autorità, potranno essere dedicati prevalentemente alla crescita professionale delle risorse umane, anche con il supporto di società esterne e a mezzo di benchmark nazionali ed internazionali. In merito all'opportunità di prevedere un maggior numero di obiettivi di miglioramento della performance ordinaria, il dott. Imrota ha rimarcato la necessità di verificare eventuali vincoli normativi e di tenere conto della gestione dei rapporti con le Organizzazioni Sindacali dell'Autorità. Il Segretario generale ha in ogni caso concordato sull'opportunità di cogliere gli stimoli suggeriti dal Nucleo e di proporli, in maniera strutturata, al nuovo Consiglio dell'Autorità che si insedierà, presumibilmente, nel prossimo mese di ottobre.

Il dott. Ronza ha condiviso le considerazioni del Segretario generale sottolineando la necessità di supportare gli Uffici nell'ambito dei colloqui di feedback al personale e ricordando di utilizzare maggiormente le opportunità formative proposte dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione. Relativamente agli ...omissis...

La dott.ssa Caffarena, riprendendo il tema dello sviluppo professionale del personale, ha ricordato l'importanza del cd. *“knowledge management”*, ovvero dell'opportunità che i partecipanti ad iniziative formative condividano le competenze acquisite con i propri colleghi, ed ha rilevato che il particolare periodo che si sta attraversando potrebbe costituire una occasione per sperimentare obiettivi volti al miglioramento della produttività, misurando ad esempio il presidio dei tempi di svolgimento di determinate attività.

Omission.

Il presente verbale, composto di n. 5 pagine, è stato redatto in forma sintetica e conservato agli atti in formato elettronico presso l'Ufficio Affari generali, amministrazione e personale dell'Autorità.

Il Componente del Nucleo di valutazione

dott.ssa Elena Caffarena

Il Componente del Nucleo di valutazione

dott.ssa Giulia Zanichelli

Il Presidente del Nucleo di valutazione

dott. Antonio Ronza

Il segretario verbalizzante

dott.ssa Katia Castellano