

Verbale n. 5 del Nucleo di valutazione

In data 23 novembre 2020, alle ore 12,15, il Nucleo di valutazione (di seguito: Nucleo) si è riunito a mezzo della piattaforma *Microsoft Teams*. Il dott. Accardo, Dirigente dell’Ufficio Affari generali, amministrazione e personale (di seguito: Ufficio AGA), ha partecipato alla riunione presso la sede dell’Autorità di regolazione dei trasporti (di seguito: “Autorità”) ed ha partecipato altresì, sempre a mezzo della piattaforma *Microsoft Teams*, la dott.ssa Katia Castellano, funzionaria dell’Ufficio AGA in qualità di segretario verbalizzante.

La riunione ha avuto per oggetto il tema della revisione del vigente sistema di Performance Management, posto che lo stesso si applica al biennio valutativo 2019-2020 e pertanto dovrebbe essere rivisto entro il 31 dicembre dell’anno corrente per il biennio successivo, ai sensi dell’articolo 44 del Regolamento sul trattamento giuridico ed economico del personale dell’Autorità.

Preliminarmente il dott. Ronza ha specificato che la riunione è stata organizzata su richiesta del dott. Accardo, che ha ritenuto necessario comunicare al Nucleo alcune informazioni utili ai fini della revisione del sistema di valutazione.

Il dott. Ronza ha quindi ceduto la parola al dott. Accardo, che ha *in primis* informato il Nucleo che è in corso di svolgimento una sessione di riunioni sindacali che dovrebbero confluire, entro pochi giorni, nella sottoscrizione di alcuni accordi su determinate tematiche – tra cui non è attualmente ricompresa la revisione del sistema di valutazione del personale – per le quali l’Autorità ha ritenuto opportuno avviare un confronto a seguito dell’insediamento del nuovo Consiglio e in attesa di ricevere le proposte del Nucleo di valutazione. La Delegazione trattante dell’Autorità, così come individuata dalla Delibera n. 182 del 5 novembre 2020¹, che ha superato il precedente modello del Responsabile unico delle relazioni sindacali, ha dichiarato alle Organizzazioni Sindacali la disponibilità a rivedere, all’inizio del 2021, il sistema di valutazione del personale e il meccanismo delle progressioni di carriera secondo tre punti cardine: i) separazione del sistema di valutazione della performance dalle progressioni di carriera del personale; ii) semplificazione del medesimo sistema; iii) effettuazione di un *benchmarking* con i sistemi di valutazione del personale applicati presso altre Autorità indipendenti. Nell’ambito della semplificazione, l’Ufficio AGA aveva già svolto delle riflessioni che potrebbero concretizzarsi a mezzo di tre azioni:

- superamento del modello degli Obiettivi individuali e di progetto a favore della previsione di Obiettivi di miglioramento della performance ordinaria, assegnati alle varie unità organizzative e collegati agli Obiettivi strategici dell’Autorità, anche alla luce della messa a regime, a partire dal 1° ottobre 2020, del sistema del controllo di gestione a mezzo dello sviluppo dei cd. cruscotti direzionali;
- *omissis.*

Su quanto appena esposto dal dott. Accardo, il dott. Ronza ha formulato le seguenti osservazioni:

- il tema dell’adozione e assegnazione di Obiettivi di miglioramento della performance piuttosto che di progetto è stato più volte ribadito ed auspicato dal Nucleo, e pertanto su tale tematica il Nucleo non può che concordare;
- *omissis,*

Alla luce di quanto appena espresso il dott. Ronza ha quindi dato la disponibilità del Nucleo a presentare una proposta di revisione del sistema di valutazione entro la fine del corrente anno.

Nell’ambito delle relazioni sindacali, il dott. Accardo ha comunque ricordato che, ai sensi del vigente protocollo che regola le relazioni sindacali in Autorità, il sistema di valutazione del personale non è oggetto di contrattazione ma costituisce unicamente oggetto di informativa preventiva.

¹ La Delegazione trattante è composta dal Segretario generale dell’Autorità, dal dirigente dell’Ufficio Affari generali, amministrazione e personale nonché dal dirigente dell’Ufficio Affari legali e contenzioso, coadiuvati da un funzionario dell’Ufficio Affari generali, amministrazione e personale con funzioni verbalizzanti e di supporto.

Il dott. Ronza ha quindi riassunto le principali linee diretrici nell'ambito delle quali il Nucleo presenterà la propria proposta di riesame del sistema di Performance Management: i) rafforzamento del rapporto e dei *feedback* fra capo e collaboratore, a mezzo di modalità formali e più frequenti nel corso dell'anno; ii) *omissis*.

Alla luce di quanto appena comunicato dal dott. Ronza, il dott. Accardo ha confermato la volontà da parte dell'Autorità di assegnare, per i dipendenti con qualifica di funzionario e operativo, Obiettivi collettivi e condivisi, possibilità peraltro già prevista dal vigente sistema di Performance Management e, per quanto concerne il potenziamento della formazione, ha reso noto che negli ultimi mesi l'Ufficio AGA ha avviato un piano di formazione in modalità *e-learning* a favore di tutto il personale sia a mezzo dell'erogazione di moduli formativi *in-house* e sia a mezzo di un maggiore e più sistematico utilizzo del catalogo formativo proposto dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

La dott.ssa Zanichelli, in aggiunta alle linee guida esposte dal dott. Ronza nell'ambito delle quali il Nucleo predisporrà la proposta di revisione del sistema di valutazione, ha fatto notare che è necessario sapere se e come sono cambiate le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in Autorità, alla luce del particolare periodo storico che si sta attraversando a causa dell'emergenza sanitaria. Di tali cambiamenti il sistema di Performance Management dovrà necessariamente tener conto, in particolare per la capacità dei responsabili di esercitare la propria *leadership* anche da remoto, mantenendo alta la motivazione dei propri collaboratori.

Al riguardo il dott. Accardo ha confermato che tra le tematiche attualmente oggetto di confronto con i sindacati rientra anche quella dello smartworking, nell'ambito del quale la posizione dell'Autorità è quella di estenderlo a tutti i dipendenti senza contingenti né limiti settimanali, con un sensibile aumento del numero di giornate che si potranno svolgere in tale modalità durante l'anno. Collegato a questo tema è anche quello dell'ampliamento della pianta organica della sede secondaria di Roma, senza tuttavia aumentare gli spazi fisici a disposizione e con una conseguente e necessaria turnazione delle postazioni disponibili in quegli uffici.

La dott.ssa Caffarena ha concordato pienamente sulla necessità di riequilibrare gli Obiettivi di progetto; sulla necessità di togliere il collegamento fra la valutazione della performance e le progressioni di carriera, nonostante i due elementi non possano essere in conflitto fra di loro; su quanto poco prima evidenziato dalla dott.ssa Zanichelli e, nel concordare sulla necessità di assegnare Obiettivi di miglioramento della performance organizzativa, ha sottolineato l'importanza di definire le modalità con le quali si potrà valutare il contributo apportato dai singoli individui per il conseguimento della performance organizzativa assegnata.

Il dott. Ronza ha poi evidenziato due ulteriori fattori di cui occorre tener conto nell'ambito della revisione del sistema di valutazione: da un lato evitare un appiattimento del sistema verso meccanismi di erogazione del premio di risultato cd. "a pioggia" e, dall'altro, nel concordare che con le nuove modalità di lavoro i Dirigenti dovranno essere dotati di una nuova capacità di esercizio della *leadership*, ha suggerito, per tale motivo, una prudenza nell'estensione quantitativa dell'applicazione dello smartworking a tutto il personale.

La dott.ssa Caffarena ha infine fatto notare che *omissis*.

Al termine della riunione il dott. Accardo ha informato che *omissis*.

La riunione è terminata alle ore 13,15.

Il presente verbale, composto di n. 3 pagine, è stato redatto e sottoscritto in formato elettronico, e conservato agli atti presso l'Ufficio AGA 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