



[LAVORI IN CORSO]

I sistemi di valutazione del personale: le università riflettono sul percorso effettuato durante la sperimentazione

di Giuseppe Grifeo

Prendono la parola gli atenei che hanno aderito al gruppo di sperimentazione "I sistemi di valutazione del personale". Elencano le loro opinioni su questa prima fase e analizzano alcune questioni rilevanti del progetto. I punti cardine degli interventi: formazione, nuovi stimoli e conoscenze, necessità di un confronto serrato fra gli operatori del settore appartenenti ai diversi atenei

Le esperienze già testate, i percorsi di analisi del lavoro, i nuovi strumenti metodologici per la valutazione del personale hanno fatto irruzione in alcuni atenei italiani. Una nuova visione, creata per comprendere i processi del lavoro, si è fatta largo grazie ai seminari e alle sperimentazioni Formez studiate per questa linea d'azione. I commenti dalle università non si sono fatti attendere.

Università degli Studi di Cagliari: "Le riflessioni sviluppate in aula hanno fornito conoscenze e stimoli che in questo Ateneo hanno consentito di avviare proficuamente la predisposizione di un sistema di valutazione delle prestazioni del personale. L'Università di Cagliari, all'inizio della sperimentazione, non aveva ancora sviluppato un simile sistema e negli anni scorsi aveva messo a punto solo un iter d'esame delle posizioni. Questo percorso ha consentito di acquisire conoscenze e competenze che sono state molto utili all'organizzazione. Avvalersi di queste cognizioni ha significato portare a termine l'elaborazione di un sistema di valutazione del personale adeguato alle esigenze dell'Ateneo".

Università degli Studi di Palermo: "L'approfondita analisi dei documenti presentati in piattaforma e studiati in aula, ha consentito di proporre, nell'ambito dell'area 'Metodologie di Valutazione' all'interno della nostra organizzazione, una scheda unica per la valutazione delle prestazioni del personale, in sostituzione dei modelli precedenti".

Per la Seconda Università degli Studi di Napoli e l'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria, l'esperienza è stata utile a comprendere le potenzialità, anche sul piano pratico, del sistema di valutazione.

Università degli Studi di Salerno: "Gli argomenti hanno notevolmente arricchito le conoscenze possedute nel campo della valutazione. Abbiamo così individuato alcune criticità nel Sistema di Valutazione adottato nel nostro Ateneo: costituiranno un utile riferimento per le opportune modifiche e/o integrazioni. Un particolare riconoscimento al relatore, il professore Giovanetti, per aver messo a disposizione numerosi strumenti ed elaborazioni già sperimentate in altre organizzazioni al fine di poter confrontare le risultanze ottenute con le aspettative teoriche dei modelli attualmente in fase di studio".

La sperimentazione e il confronto fra gli operatori di settore dei diversi atenei vengono considerati momenti da non perdere e da arricchire. Utili, quindi, anche per sfruttare al meglio le competenze maturate studiando i processi di valutazione. Tutti sono d'accordo.

Università degli Studi di Cagliari: "Il raffronto con le varie esperienze, pur disomogenee tra loro e le discussioni sviluppate tra i partecipanti sono state fondamentali. Potrebbero rivelarsi ancora importanti per il proseguimento delle attività nelle varie sedi. Tuttavia,

le potenzialità della piattaforma non sono state sufficientemente utilizzate, soprattutto in vista della creazione di una comunità di pratica. Potrebbe essere una scommessa per il futuro".

Università degli Studi di Palermo: "Le esperienze maturate dalle Università che hanno partecipato al Progetto hanno permesso di avviare la stesura di un 'Manuale operativo di valutazione del personale' che, non appena definito, potrebbe arricchire la piattaforma".

Università degli Studi di Salerno: "Vediamo con favore la nascita di una comunità di buone pratiche non solo attraverso l'utilizzo della piattaforma on line, ma anche attraverso momenti di approfondimento, di confronto e di incontro, coordinati dal Formez".

La formazione, prevista inizialmente come fase parallela alle attività del progetto, diventa necessità da inserire a pieno titolo nella sperimentazione.

Università degli Studi di Cagliari: "La formazione di chi valuta è stata sicuramente decisiva per la condivisione del sistema e per la sua corretta applicazione. I due incontri cagliaritari hanno infatti dato la possibilità di sviluppare le competenze tecniche e le conoscenze metodologiche per una gestione ottimale del processo di valutazione. Tuttavia, è emersa la necessità di ulteriori momenti formativi per porre le basi di una cultura della valutazione".

Università degli Studi di Palermo: "Ha suscitato grande interesse il seminario sulla formazione del professore Giovanetti. È stato un momento importante di supporto per il miglioramento dell'attività di valutazione del personale. Le giornate di studio sono state replicate il 19 e 20 aprile. È auspicabile che possano continuare".

Seconda Università degli Studi di Napoli: "Il seminario in house per la SUN verrà svolto prossimamente, ma si può già affermare che la formula è certamente adeguata ed utile per avvicinare il Formez alle realtà locali degli Atenei italiani, oltre che sensibilizzare questi ultimi ai progetti che il Formez porta avanti".

Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria: "L'aspetto comunque più interessante è stato sicuramente quello di fare del 'sistema di valutazione del personale' un punto di partecipata discussione affiancando momenti di approfondimento guidato, con analisi e rielaborazione delle schede di valutazione, sviluppo di simulazioni e accesso a testimonianze".

Università degli Studi di Salerno: "I momenti di formazione hanno consentito di rendere comprensibili a tutti le finalità del progetto. Nel caso dell'Ateneo di Salerno, l'intervento si è rivelato opportuno e tempestivo, perchè effettuato proprio nel momento in cui gli operatori stavano per effettuare le prime analisi dopo l'introduzione del Sistema di valutazione sull'anno 2005. Alto il gradimento manifestato dai partecipanti agli incontri".

[IL FORMEZ]

L'importanza della valorizzazione del personale tecnico-amministrativo nel processo di innovazione del sistema universitario

di Anna Gammaldi*

L'esperienza sviluppata in questo progetto con le università delle regioni dell'area Obiettivo 1, ci sollecita alcune riflessioni rilevanti per quanto concerne il ruolo che il personale tecnico-amministrativo di un ateneo assume nella costruzione della qualità dei servizi offerti dal sistema universitario al mercato di riferimento.

Leggendo l'esperienza realizzata in una logica prospettica, risulta evidente come lo sviluppo di un'azione organizzata e continua diretta alla valorizzazione del personale assume un ruolo cruciale nel raggiungimento di alcuni degli obiettivi più sensibili che il sistema universitario ha di fronte.

Anche soffermandoci solo su alcune delle sfide più significative, come la valorizzazione dell'attività di ricerca in rapporto al sistema produttivo e l'innovazione dell'offerta formativa, si può comprendere quanto sia rimarchevole l'apporto del personale in un contesto costruttivo di collaborazione con il corpo docente. Si fa riferimento ad un insieme di attività volte a creare le condizioni per una forte interazione con le aziende pubbliche e private e con il territorio (attraverso progetti comuni, spin off accademici, politiche di promozione ed effettiva uti-

lizzazione delle risorse brevettali) e finalizzate a dar vita ad iniziative sistematiche per l'acquisizione di risorse e finanziamenti anche a livello internazionale. Ugualmente, dal lato dell'offerta formativa, basta ricordare la necessità di costruire un adeguato supporto organizzativo per la valorizzazione dei percorsi formativi (si pensi ad esempio alla figura del manager didattico) per la creazione di interfacce informative efficienti e di nuove tecnologie a supporto di processi formativi di elevata qualità. Più in generale si può forse identificare, mettendo insieme questi dati di contesto con l'esperienza sviluppata, un possibile percorso di valorizzazione del personale che agendo su più piani di intervento, presti comunque attenzione a **interventi di formazione e aggiornamento** focalizzati su nuclei di competenze innovative e armonizzati con i percorsi di evoluzione professionale. Con questo progetto il Formez ha inteso avviare un processo che, valorizzando la creatività dei singoli e il lavoro in team, si focalizza sullo sviluppo di competenze; ciò inevitabilmente innesca processi di riorganizzazione più idonei ad assicurare servizi innovativi.

* responsabile di progetto, dirigente Formez

Negli atenei la collaborazione fra personale amministrativo e docenti rappresenta il vero punto di snodo per l'offerta formativa e la valorizzazione dell'attività di ricerca in rapporto al sistema produttivo. Servono organizzazione, nuove tecnologie e processi formativi di qualità

[I PARTECIPANTI]

Dodici i gruppi degli atenei meridionali per la sperimentazione de "I sistemi di valutazione del personale" e "Il clima e il benessere organizzativo".

Fra i referenti del programma, Stefania Bucci e Alessandra Minale della SUN-Seconda Università degli Studi di Napoli, Anna Maria Vinciguerra del Politecnico di Bari, Stefano Seu, Sandra Giordano, Donatella Tore dell'Università degli Studi di Cagliari, Carolina Ciccarelli, Cesaria Signorile, Luigia Mincuzzi e Luigi Edoardo dell'Università degli Studi di Bari, Pasquale Talarico, Assunta Iacuzio, Anna Pollio e Daniele Gennaro dell'Università degli Studi di Salerno, Antonio Romeo e Rosa Paola Arcà dell'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria, Silvia Salemo, Maria Giuseppina Mangano, Caterina Sciabica e Valerio Castiglia dell'Università degli Studi di Palermo, Giusy Pagliuca dell'Università degli Studi di Foggia, infine Elio Vigorita e Salvatore Minutoli dell'Università degli Studi di Messina.

[LE ESPERIENZE]

"Il Clima ed il Benessere Organizzativo", analisi e conclusioni del gruppo che ha lavorato alle prime applicazioni

di Francesco Minchillo

Con l'apporto di esperti sono stati individuati alcuni dei punti salienti dell'esperienza appena realizzata. Vivibilità del posto di lavoro come punto irrinunciabile per la crescita del servizio e confronto con le esperienze di altri atenei

L'organizzazione e l'indagine sul benessere organizzativo. Nella maggior parte dei casi l'avvio della ricerca-intervento sul clima e il benessere organizzativo è stata accolta in maniera positiva sia dal vertice organizzativo, che dai soggetti coinvolti nell'indagine. In particolare, il Rettore del Politecnico di Bari ha rimarcato la positività di tale scelta ritenendo che "...un tema non eludibile per un corretto funzionamento del sistema universitario è rappresentato dalle condizioni di benessere e dalla qualità della vita lavorativa dei dipendenti".

Anche nel personale tecnico amministrativo l'iniziativa ha suscitato interesse e curiosità. "...i soggetti invitati a rispondere al questionario hanno partecipato numerosi e con interesse ai seminari informativi che hanno preceduto la distribuzione e la compilazione". Questa affermazione può essere estesa alla maggior parte degli atenei coinvolti nella sperimentazione. Alcune perplessità hanno riguardato l'anonimato e l'utilizzo delle informazioni raccolte con il questionario. Perplessità superate dalla comprensione dell'utilità del progetto e

della finalità dell'indagine, non rivolta al singolo individuo ma al contesto generale. **Il confronto delle esperienze tra le diverse Università.** Il confronto tra le università è stato continuo e ha riguardato tutte le fasi della ricerca-intervento, dalla definizione del percorso di sperimentazione alla lettura dei dati, con conseguente individuazione delle criticità. La possibilità di confrontare la propria realtà organizzativa con altre, simili per funzioni, finalità e dimensioni, è stata colta appieno dai partecipanti alla sperimentazione: "...sin dall'inizio della sperimentazione abbiamo guardato in modo positivo alla possibilità di confronto con le altre università impegnate nel medesimo percorso". Tutti gli intervistati ne sottolineano l'utilità, con particolare attenzione alle azioni di miglioramento, poiché "...il paragone con gli altri atenei ha permesso di mettere in risalto, partendo dall'analisi dei dati, le criticità comuni alle diverse organizzazioni e quelle specifiche di ciascun ente; in questo modo sarà possibile porre in essere in modo più efficace le azioni positive, confrontando le idee, i programmi, la strutturazione degli interventi".