



**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI SASSARI**  
**RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE**  
**R.S.U.**

=====

**ASSEMBLEA DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO**  
**19 febbraio 2019**

Martedì 19 febbraio alle ore 12:00 presso l'Aula Magna dell'Ateneo si sono riuniti i componenti RSU eletti per presentare all'assemblea del personale tecnico amministrativo un documento programmatico e di richieste da portare a votazione dei presenti e inviarlo all'Amministrazione. Si aprono i lavori alle ore 12.30.

Il documento discusso e approvato all'unanimità da tutte le RSU (anche dai componenti assenti in data odierna all'Assemblea) viene letto e presentato dal Coordinatore, Vivaldo Urtis. Prima della lettura del documento, a seguito di saluti e ringraziamenti, il Coordinatore ritiene importante leggere alcuni passaggi del Piano Strategico Integrato e Valutazione della Performance inviato dall'Amministrazione venerdì 15 alle 14.00 alle OO.SS. e R.S.U.

Si evidenzia lo scostamento tra le politiche dichiarate e le azioni ed il budget di seguito indicato. Si presenta all'assemblea la situazione ad oggi della contrattazione e l'impossibilità di procedere sulla discussione ed il confronto non avendo ancora la certificazione del Fondo Salario Accessorio, così come ci è stato riportato dal Direttore Generale in un incontro informale.

Si procede quindi alla lettura del Documento di seguito riportato:

*"Il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, riunitosi in data 19 febbraio 2019, in seguito ad una approfondita analisi della situazione, considerate le istanze legittime dei lavoratori e le esigenze dell'Ateneo, ritenendo che vi possa essere una profonda convergenza fra l'interesse di ogni singolo lavoratore al miglioramento del proprio benessere lavorativo e l'interesse strategico dichiarato dall'Istituzione a motivare il personale affinché l'intera organizzazione divenga, nei processi, più produttiva, efficiente ed efficace,*

*Chiede all'Amministrazione di adottare, in modo strategico, integrato e condiviso con i lavoratori, un piano finalizzato al miglioramento della vita lavorativa del personale dell'Università degli Studi di Sassari.*

*In modo particolare, il piano, fondato sulla trasparenza e sul miglioramento della comunicazione interna, dovrebbe prevedere:*

- *la creazione di strumenti e di sistemi di comunicazione degli obiettivi di Ateneo, al fine di dividerne le scelte e i percorsi, migliorando la trasparenza e la comunicazione interna (eventualmente attraverso la realizzazione di una newsletter periodica indirizzata al PTA o prevedendo appositi incontri nei quali vengono presentate le linee Strategiche dell'Ateneo e le politiche concernenti il personale);*
- *una indagine sul benessere organizzativo (modello Anac, Funzione pubblica) attraverso la quale si prevedano delle azioni conseguenti di miglioramento della situazione rilevata;*

- *A partire già dal 2019, la creazione di una banca dati delle competenze attraverso la realizzazione di una mappatura delle competenze e delle esperienze più qualificanti del personale amministrativo (anche al fine di valutare i profili idonei ad accedere a posizioni organizzative o per attività di docenza);*
- *la ricognizione capillare dei fabbisogni formativi e la costruzione di percorsi formativi mirati, in funzione degli obiettivi strategici e delle esigenze manifestate dal personale; investendo nella formazione del personale, promuovendo azioni per migliorare la coerenza tra percorso formativo, competenze acquisite e possibilità di inserimento professionale in altri uffici;*
- *la definizione e la regolamentazione dei sistemi e delle modalità di reclutamento in funzione delle competenze richieste, allo scopo di rendere più facile e trasparente la gestione dei percorsi di carriera e, in particolare, delle progressioni verticali e delle attribuzioni delle posizioni organizzative;*
- *la definizione di un sistema integrato di valutazione dei risultati di tutto il personale, non solo dei titolari di posizione organizzativa, coerente con gli obiettivi strategici, che preveda un legame consequenziale ed equo fra la valutazione e le premialità. Il percorso di revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e l'eventuale aggiornamento periodico deve essere condiviso con i lavoratori, prevedendo l'adozione di un sistema di valutazione anche dal basso (bottom-up);*
- *la revisione del sistema delle progressioni economiche orizzontali;*
- *un percorso condiviso di revisione delle pesature delle posizioni organizzative.*
- *uno studio finalizzato al riequilibrio dei carichi di lavoro;*
- *l'adozione di misure che favoriscano la conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare, attraverso la sperimentazione del "lavoro agile" (smart working) e del telelavoro;*
- *l'adozione di un piano per il Welfare – per esempio attraverso alcune agevolazioni sanitarie e/o contributi, servizi o assicurazioni;*
- *l'adozione di misure che migliorino le informazioni concernenti la regolamentazione della sorveglianza sanitaria per il personale;*
- *la realizzazione di nuovi percorsi e strumenti di ascolto organizzativo, anche attraverso l'interazione con gli organi consultivi e i comitati;*

*In conclusione, vorremmo che l'Amministrazione si impegnasse in un percorso di rinnovamento strategico nella gestione del personale, in quanto siamo convinti che oltre alle rivendicazioni legittime concernenti il rispetto dei diritti dei lavoratori e gli obblighi normativi che siamo tenuti a rispettare, sia ragionevole sostenere che il capitale umano sia la vera risorsa dell'Ateneo e che pertanto questo debba essere consapevolmente riconosciuto, nell'interesse di tutti, attraverso delle politiche concrete di miglioramento del benessere organizzativo.*

Si chiede all'assemblea di partecipare e si invita agli interventi:

Interviene il collega Nicolino Rassa che solleva il problema dell'unità sindacale.

Il coordinatore RSU ribadisce che è importante che i colleghi sostengano le azioni sindacali e anche per questo motivo che si è deciso di portare questo documento all'approvazione dell'assemblea, nell'idea che serva a legittimare con forza i progetti e i programmi presentati dalle R.S.U. È necessaria la mobilitazione di tutto il personale per raggiungere obiettivi di interesse comune.

Il coordinatore sottolinea, inoltre, che con questa approvazione vorremmo comunicare, che è il personale dell'Università di Sassari che, in modo coeso, chiede all'Amministrazione di adottare delle politiche concernenti il benessere organizzativo, al fine di realizzare maggiore

equità e pari opportunità. Principi, questi, che sono anche dei diritti irrinunciabili per i quali vale la pena mobilitarci.

Interviene il collega Salvatore Fadda che *"in aggiunta e integrazione a quello fin qui detto in tema di benessere organizzativo [sottolinea che] sono state realizzate diverse azioni dal 2011. Che la nostra Università è fra gli Atenei capofila ad unire la valutazione del benessere (Anac) alla valutazione stress (dlgs 81/08). A questo fine il Rettore ha costituito un unico Gruppo di gestione e valutazione del benessere organizzativo e lo stress di Ateneo coordinato dal Servizio Prevenzione. Sono stati realizzati, inoltre, due momenti di valutazione soggettiva con somministrazione dei test, un momento prima dei corsi di formazione a tutto il personale PTAB e un momento dopo i corsi; Dodici edizioni del corso sul miglioramento del benessere e di prevenzione dello stress a tutto il personale PTAB, denominato "Le abilità relazionali per l'autovalutazione" in sinergia con l'ufficio formazione; Due Simposi internazionali di formazione nel 2015 e nel 2017 (patrocinati fra l'altro da INAIL e CODAU).*

*La nostra e le altre esperienze degli Atenei capofila, sostiene Fadda, sono state pubblicate in un libro dell'Istituto Superiore di Sanità. Facendo seguito allo sviluppo di azioni di miglioramento sono stati progettati e sottoposti ai vertici aziendali ed al CUG:*

*uno sportello di ascolto per la promozione del benessere composto da uno staff di più esperti che possa affrontare i problemi organizzativi e di carriera, i problemi di salute fisica, psicologica e sociale; nuovi corsi di formazione per il potenziamento del lavoro di gruppo, del lavoro a matrice e la promozione del benessere lavorativo.*

*Ora siamo in una fase in cui è funzionale maggiore continuità ed un ampliamento di risorse finanziarie ed umane dedicate. Ritengo, prosegue Salvatore Fadda, che questo momento assembleare di condivisione e di richiesta costruttiva sia un momento che è mancato in passato e che segnala maggiore consapevolezza di chi lavora e dei loro rappresentanti e per questo vi ringrazio."*

Interviene il collega Tonito Solinas che pone domande relative ad alcuni punti del documento. La banca dati competenze sarà un modulo di Ateneo con auto dichiarazione o sarà utile affidarla all'esterno con finalità di indagine mirata ad individuare le competenze di ciascuno? Sul tema conciliazione tempi lavoro e famiglia che fine ha fatto il nido aziendale.

La valutazione e la successiva distribuzione dei carichi di lavoro può essere attribuita ai Responsabili di Ufficio o sarà competenza dell'Amministrazione Centrale?

Il coordinatore risponde rilevando che non è ancora stato definito il metodo attraverso il quale saranno analizzate le competenze del personale presente in Ateneo ma ritiene verosimile che si tratterà di un'analisi delle competenze di tipo descrittivo e non di una valutazione delle stesse da affidare a terzi. Sul problema dei carichi di lavoro molto dipenderà dall'assetto definitivo che si vorrà dare all'Ateneo, soprattutto per ciò che riguarda la distribuzione delle risorse umane all'interno di uffici e dipartimenti che attualmente non sembra ottimale

La RSU Lilliana Manca interviene sul punto relativo al nido aziendale, vecchio progetto del Comitato Pari Opportunità e dell'attuale Comitato Unico di Garanzia, evidenziando che è un progetto mai dimenticato, previsto nel Piano Azioni Positive 2017-2019, presentato dal CUG lo scorso anno ed approvato dagli organi di governo. Si comunica ai colleghi presenti che il documento è consultabile nel sito web del CUG, così come altri documenti di interesse del personale, e che oltre al nido aziendale è stata fatta la proposta di spazi genitoriali (denominati Spazi Arcobaleno); si tratta solo di concretizzare le idee e i progetti per cui, oltre all'investimento economico, è necessaria la sensibilità e la volontà degli Organi di Governo.

Non essendoci nessuno iscritto ad intervenire, si pone a votazione il documento.

La mozione proposta dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie, concernente la richiesta all'amministrazione di "rinnovare le politiche inerenti la comunicazione interna, la

trasparenza, la gestione e la valorizzazione del personale”, approva all’unanimità il testo da inviare al Direttore Generale e al Magnifico Rettore.

I lavori si chiudono alle 13.15

Sassari, 19 febbraio 2019

**LA SEGRETERIA VERBALIZZANTE**

*Lilliana MANCA*



**IL COORDINATORE RSU**

*Vivaldo M. URTIS*

