



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI

Consiglio del Personale Tecnico – Amministrativo

verbale n. 5 del 18 dicembre 2018

Il giorno 18 dicembre 2018, alle ore 9,30, regolarmente convocato, si è riunito nell’Aula Riunioni del Dipartimento di Giurisprudenza, presso il Complesso didattico del Quadrilatero, Viale Mancini n. 1, il Consiglio del Personale Tecnico – Amministrativo dell’Università degli Studi di Sassari.

| Componente | Presente | Assente giustificato | Assente |
|----------------------|----------|----------------------|---------|
| CARBONI GAVINA | | X | |
| CUCCU MARIO | | X | |
| DENTI ELENA | | X | |
| DESOLE LAURA | X | | |
| DIAZ NICIA | X | | |
| GUARAGLIA ALESSANDRO | X | | |
| MANCA KATIA | X | | |
| MULTINEDDU CHIARA | X | | |
| OGGIANO STEFANIA | | | X |
| SANNA FRANCA CARMELA | | | X |
| SECHI PIER LUIGI | X | | |

Presiede la seduta Pier Luigi Sechi, che incarica quale segretario verbalizzante Nicia Diaz, in attesa dell’individuazione di un segretario esterno al Consiglio, come previsto dall’art. 5 comma 3 del Regolamento di organizzazione e funzionamento del Consiglio stesso.

Constatata la presenza del numero legale, il Presidente dà inizio alla seduta per discutere il seguente ordine del giorno:

1. comunicazioni;
2. parere sul regolamento del Sistema Bibliotecario di Ateneo;
3. parere sul Bilancio Unico d’Ateneo di Previsione annuale e triennale 2019-2021.

1. comunicazioni

Il Presidente comunica che, con nota prot. n. 105798 del 19/11/2018 le rappresentanze sindacali unite (RSU) hanno chiesto un incontro al Rettore e al Direttore Generale per discutere in merito alle azioni concernenti il benessere organizzativo da inserire nel piano strategico, sulla base dell’idea che “vi sia una profonda convergenza tra gli interessi di ogni singolo lavoratore al miglioramento del proprio benessere lavorativo e l’interesse strategico dell’istituzione nel motivare il personale affinché l’intera organizzazione divenga, nei processi, più produttiva, efficiente ed efficace”.

2. parere sul regolamento del Sistema Bibliotecario di Ateneo

Tenuto conto che il regolamento del Sistema Bibliotecario di Ateneo non sarà portato all'approvazione degli organi accademici nelle prossime sedute del 18 e 20 dicembre, il consiglio delibera all'unanimità di rinviare l'argomento alla prossima seduta.

3. parere sul Bilancio Unico d'Ateneo di Previsione annuale e triennale 2019-2021.

Il Consiglio del Personale prende in visione della documentazione trasmessa dalla dott.ssa Maria Grazia Idini, dirigente dell'Area Bilancio e politiche Finanziaria, relativa Bilancio Unico d'Ateneo di Previsione annuale e triennale 2019-2021.

Il Consiglio prende positivamente atto che il documento è formulato secondo un approccio integrato tra il ciclo del bilancio e il ciclo della performance, con l'intento dichiarato di "*favorire una maggiore trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento, e la coerenza tra gli obiettivi e la programmazione finanziaria e il bilancio, rendendo esplicito il raccordo e l'integrazione tra strategia e l'allocazione delle risorse*".

Si prende atto, inoltre, che tra gli ambiti strategici, su cui vengono focalizzate le priorità del Piano Strategico, figura il "miglioramento organizzativo dei processi gestionali e del personale"; al riguardo si auspica che ciò determini un maggior coinvolgimento del personale tecnico-amministrativo nel raggiungimento degli obiettivi e nella valorizzazione e sviluppo della componente personale.

Alla pagina 16, si suggerisce di integrare l'obiettivo strategico "Favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti" aggiungendo il termine **efficacia**.

Per quanto riguarda gli **obiettivi operativi** proposti, si formulano le seguenti osservazioni:

- in merito all'obiettivo operativo "agevolare i procedimenti amministrativi dell'Ateneo intervenendo sulle pratiche degli uffici" si suggerisce la seguente integrazione: "*...eliminando le eventuali duplicazioni di attività e analizzando i carichi di lavoro per ottimizzarli in termini quantitativi e qualitativi*";
- gli obiettivi operativi indicati rispettivamente a pagina 16 e a pagina 18 "migliorare la gestione e l'efficienza interna" e "azioni di miglioramento individuale e organizzativo" appaiono troppo generici.

Considerato che anche il CdP in questa seduta recepisce e approva la proposta delle RSU del 19/11/2018 prot. 105798, si prende positivamente atto che a pag. 18 del documento di previsione è stata inserita tra gli obiettivi strategici la promozione di iniziative volte al benessere organizzativo del personale tecnico-amministrativo. A tale riguardo, si formulano le seguenti osservazioni in merito agli obiettivi operativi individuati:

"miglioramento delle competenze linguistiche": si suggerisce di integrarlo con la previsione di competenze informatiche;

"valutazione della salute psicologica, sociale e organizzativa dell'Ateneo" si ritiene necessario specificare quali delle azioni relative all'obiettivo strategico sono correlate all'obiettivo operativo in questione.

Si propone inoltre un ulteriore obiettivo operativo: **“favorire l’adozione di misure tese alla conciliazione della vita lavorativa e familiare”**.

Con riferimento alla tabella in cui sono enucleati gli stanziamenti che rappresentano investimenti di risorse a seguito dall’aggiornamento del Piano Integrato 2019-2020 , e in modo particolare all’azione: *“Realizzazione di un applicativo per la compilazione on-line, da parte di tutti i lavoratori, di questionari per la rilevazione del benessere organizzativo”* (pagina 21) se ne suggerisce l’integrazione con l’individuazione di opportune azioni per migliorare i punti critici che emergono dai questionari.

A pagina 21 inoltre, nell’ambito dell’obiettivo strategico *“Potenziare i servizi agli studenti”*, l’Ateneo prevede l’attivazione di corsi del Linguaggio Italiano dei Segni per gli studenti delle professioni sanitarie della Facoltà di Medicina e Chirurgia in modo che in futuro, nei casi in cui un paziente sordomuto debba interfacciarsi col personale sanitario all’interno di una struttura ospedaliera, possa essere compreso e avere un’assistenza adeguata. Sarebbe utile estendere questa tipologia di formazione a tutti i settori che si interfacciano con il pubblico. Il budget a disposizione è tuttavia confermato esclusivamente per l’anno 2019.

Ancora a pagina 21, ancora in riferimento all’obiettivo strategico *“Potenziare i servizi agli studenti”*, e all’azione tendente all’avvio di un nuovo progetto per la realizzazione di alcune azioni riguardanti l’inclusione e l’assistenza agli studenti con DSA , si fa presente che il budget a disposizione (peraltro esiguo, a parere del Consiglio, per il sostegno a questo tipo di disagio) è confermato esclusivamente per l’anno 2019.

A pagina 22 si suggerisce di inserire, tra le azioni volte a promuovere il benessere organizzativo, la seguente: *“adozione di un piano di sviluppo del personale per la valorizzazione delle competenze e la distribuzione delle risorse.”*

Ciò detto, il consiglio rileva che taluni obiettivi operativi dell’obiettivo strategico *“promuovere iniziative volte al benessere organizzativo del personale tecnico amministrativo”* presentano diverse criticità per via della loro genericità (ad es. *“azioni di miglioramento individuale e organizzativo”*) o in quanto riconducibili a meri adempimenti di legge (aggiornamento DVR) o perché non sono direttamente correlati al benessere organizzativo ma inerenti ad altri ambiti (es. formazione).

In merito alle **azioni**, si formulano le seguenti considerazioni:

- **Realizzazione di un applicativo per la compilazione on-line, da parte di tutti i lavoratori, di questionari per la rilevazione del benessere organizzativo**

La valutazione dell’azione in sé è positiva ma desta tuttavia perplessità il costo di realizzazione (65 mila euro nel triennio); analoghe considerazioni valgono per l’attivazione dello Sportello d’ascolto (45.000 in tre anni).

- **Seminari e convegni del CUG, incontri con il personale per informare dell’attività del CUG;**
- **Acquisto libri, spese di funzionamento CUG e borse di studio**

Si tratta di azioni non inquadrabili nel rapporto obiettivo strategico – azione; manca un rapporto diretto con la promozione di iniziative volte al benessere organizzativo.

- **Informatizzazione delle attività di formazione**

Esula dall’obiettivo strategico. La formazione è un diritto – dovere del lavoratore.

La previsione dei costi del personale dirigente e tecnico-amministrativo a pag. 48 include “la stima dei costi relativi all’ipotesi assunzionale con utilizzo di n. 6,5 punti organico”. Ci si riserva, al riguardo, di analizzare il Piano dei Fabbisogni del Personale per il triennio 2019-2021 per verificare ancora più nello specifico quali figure professionali si prevede di assumere e per dare un giudizio sulla coerenza del Piano con i cambiamenti dell’organizzazione. Nella nota informativa sul reclutamento del personale tecnico amministrativo per il triennio 2019/2021 del 14/12/2018 prot. n. 0112161 è stato già anticipato che i processi “core” devono essere potenziati con “un apporto di forza lavoro definito in termini di aumento quantitativo e qualitativo” nelle varie aree organizzative.

Sempre con riferimento alla citata nota, si rileva con favore l’impulso impresso dall’amministrazione al processo di stabilizzazione del personale precario attraverso il doppio canale individuato con la delibera del CdA dello scorso marzo, ovvero le stabilizzazioni ai sensi del D. Lgs. 75/2017 e l’esaurimento delle graduatorie per cat.C - Didattica e cat. D “spending review”. Allo stesso modo, è da accogliere positivamente lo stanziamento di fondi che garantiranno ai colleghi stabilizzati ai sensi del citato decreto l’impiego a tempo pieno. Ciò detto, e dando atto all’amministrazione degli sforzi intrapresi, si ritiene necessario un ulteriore sforzo per completare il processo di stabilizzazione attingendo dalla graduatoria a tempo indeterminato di cat. C “spending review” sino a comprendere colleghi precari “storici” o ancora impiegati con contratti di lavoro flessibile, nonché coloro i quali sono rimasti esclusi dal percorso di stabilizzazione in forza di una stretta interpretazione del D. Lgs. 75/2017. A tale ultimo riguardo, si auspica che l’amministrazione voglia recepire le indicazioni formulate dal Dipartimento della Funzione Pubblica con due circolari esplicative che interpretano estensivamente i requisiti di servizio da possedere per accedere alle procedure di stabilizzazione.

In merito alla voce di costo “**Acquisto di servizi e collaborazioni tecnico-gestionali**”, si rileva che la stessa prevede un notevole incremento per le consulenze gestionali e informatiche e che tra “i maggiori costi determinati dal Piano Strategico nel 2019-2021” è previsto l’acquisto di vari software. Si rileva che l’acquisto di software per la mappatura delle competenze e “l’uso di software in grado di interagire con gli applicativi già in uso presso l’Ateneo al fine di migliorare la gestione delle carriere del personale” è previsto solo nel 2020.

In riferimento all’aumento rispetto allo scorso anno delle spese previste per la formazione del personale tecnico-amministrativo (a pag. 53), da 139.000 a 290.000 euro, si attende di poter analizzare il Piano della Formazione per una compiuta valutazione della previsione di spesa.

Si constata, infine, che tra gli “altri costi” (a pag. 55) la voce “accertamenti sanitari, interventi socio-assistenziali e ricreativi a favore del PTA” ha subito solo un leggero incremento rispetto allo scorso anno.

La seduta è tolta alle ore 13,00.

Il Segretario verbalizzante

(Nicia Diaz)



Il Presidente

(Pier Luigi Sechi)

