

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI

Rappresentanze sindacali unitarie dell'Università degli Studi di Sassari verbale n. 1 del 23 gennaio 2023

Il giorno 23 gennaio 2023 alle ore 12:00, regolarmente convocate dalla coordinatrice, si sono riunite tramite piattaforma Teams le Rappresentanze sindacali unitarie dell'Università degli Studi di Sassari.

Componente	Presente	Assente giustificato	Assente
Argenziano Anna	X		
Biddau Gavino	X		
Chessa Loredana	X		
Cossu Barbara	X		
Delogu Domenico	X		
Floris Antonello	X		
Mura Mauro	X		
Piredda Agostino	X		
Puggioni Rita		X	

Riscontrata la presenza del numero legale, la coordinatrice incarica quale segretario verbalizzante, il collega Antonello Floris e si dà inizio alla seduta alle ore 12:00 per l'esame dei punti all'ordine del giorno:

- 1 - **Parere sulla bozza del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance;**
- 2 - **Analisi della situazione Fondo Salario Accessorio;**
- 3 - **varie ed eventuali.**

Si procede con la discussione del primo punto all'ordine del giorno:

- 1 - **Parere sulla bozza del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP);**

La coordinatrice procede ad illustrare le innovazioni rispetto alla versione precedente del SMVP, e osserva che si apprezzano i miglioramenti fatti per rendere il documento più comprensibile, tra questi: è stata accolta la proposta RSU di inserire nel documento un glossario che esplica il significato dei termini tecnici utilizzati.

Ulteriori elementi chiarificatori sono: la specifica previsione relativa ai "*Casi particolari riferiti al valutato*" e "*valutatore*" in modo stabilire ex ante i criteri di riferimento in caso di particolari

eventi legati alla carriera del dipendente, nonché il richiamo all'art. 9 c. 3 del D. Lgs. 150/2009 in cui si precisa che nella valutazione delle performance individuale sono esclusi i periodi di congedo per maternità, paternità e parentale; infine si definisce in modo più dettagliato la metrica utilizzata per la valutazione dei risultati di performance.

Si apprezza, inoltre, lo sviluppo di un dizionario di riferimento dei comportamenti organizzativi differenziati per ruolo che esplica i comportamenti attesi in questo modo si rende omogenea l'articolazione del processo di valutazione, infatti, a differenza di quanto previsto nella precedente versione del SMVP, ogni ruolo è valutato in base allo stesso numero dei criteri.

Si nota anche la differenziazione dei criteri in base al ruolo, a tale proposito si propone che il criterio relativo alla *"Diversificazione nella valutazione dei giudizi"* sia applicato anche ai ruoli EP e D/C responsabili di unità organizzativa, in passato ad alcuni colleghi che chiedevano spiegazioni sulla differenziazione delle valutazioni sono state illustrate motivazioni tutt'altro che esaustive.

La collega Barbara Cossu osserva che rimane da chiarire l'aspetto relativo all'assegnazione degli obiettivi individuali: è necessario un livello di maggiore dettaglio nell'individuazione dei ruoli e delle funzioni ai quali possono essere assegnati obiettivi individuali.

Analogamente ci si chiede se possa essere assegnato un obiettivo individuale anche in funzione dell'appartenenza a gruppi di lavoro e, affinché si possa davvero procedere alla valorizzazione della componente, osserva che un numero sempre maggiore di colleghi devono poter accedere all'assegnazione di obiettivi individuali

La collega considera inoltre che il documento specifica che la fase di assegnazione e monitoraggio degli obiettivi, nonché quella di valutazione del grado di raggiungimento degli stessi, avviene tramite *colloquio*, in questo modo si ha la possibilità di motivare e responsabilizzare il personale. A tale proposito auspica che in futuro questa modalità sia attuata in tutte le strutture, solo in questo modo si potrà rendere partecipativo il processo di assegnazione e monitoraggio degli obiettivi.

La coordinatrice osserva che è spunto di riflessione quanto previsto nel paragrafo 6.3.3 *"Valutazione dei comportamenti organizzativi"* in merito alla valutazione del personale quale *"Momento significativo per la qualificazione e la valorizzazione delle risorse umane ed è importante che tutti i soggetti che hanno la responsabilità e la valutazione della performance collaborino affinché la stessa venga percepita come momento di crescita e non come semplice adempimento"*.

A tale proposito il collega Domenico Delogu afferma che, affinché la valutazione della performance non rimanga un mero adempimento e si possano percepire le finalità di valorizzazione e sviluppo della componente, è necessario siano stanziati adeguate risorse e sia attivato un percorso comunicativo coerente con tali attività.

Il contesto attuale è quello di un Ateneo in cui, a più di dieci anni dall'entrata in vigore della normativa di riferimento, non sono mai state stanziati risorse per la premialità, si osserva che si sta procedendo nel tempo a perfezionare il metodo, ma siamo ancora all'anno zero riguardo il funzionamento del meccanismo della premialità.

Pertanto apprezzando gli sforzi di miglioramento fatti si esprime all'unanimità un parere positivo sul documento.

2 - Analisi della situazione Fondo Salario Accessorio:

La coordinatrice procede ad una disamina degli eventi in tema e ricorda che, ad una prima ipotesi di accordo trasmesso con prot. 137780 del 20 dicembre 2022, è seguita con prot. 138281 del 21 dicembre 2022 una proposta migliorativa di ipotesi di accordo.

A tali proposte le OO.SS. e le RSU hanno ritenuto necessario inviare riscontro unitario in data 22 dicembre in cui si precisava l'indisponibilità a sottoscrivere un accordo in assenza di dati certi sulla consistenza dei fondi e sulla loro eventuale certificazione.

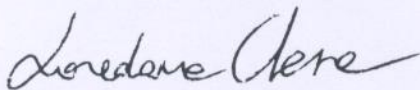
La decisione sopraesposta si fondava sulla necessità primaria di avere una risposta scritta sulla certificazione dei fondi da parte del Collegio dei Revisori e di conoscere con certezza l'importo disponibile su cui fare le opportune considerazioni; non ultima anche la necessità di prendere visione in dettaglio dei dati e delle informazioni richieste con la nota CISL inviata in data 27 ottobre 2022, nonché la necessità che si procedesse con la determinazione di due accordi completamente separati riferiti al 2022 e 2023.

All'unanimità si osserva che desta forte preoccupazione la situazione relativa al Fondo Salario Accessorio in quanto a tutt'oggi non è pervenuta alcuna notizia sull'avvenuta certificazione del fondo di cui sopra, nel contempo la componente è già stata chiamata ai sacrifici derivanti dal ridimensionamento seguito ai recenti provvedimenti di riorganizzazione.

Inoltre si attendono ulteriori provvedimenti di tipo organizzativo in cui si chiariscano le scelte in relazione al numero delle funzioni di responsabilità e specialistiche (nel sistema di misurazione si fa riferimento ai manager didattici), nonché l'assegnazione delle stesse.

Null'altro essendoci da discutere la seduta è tolta alle ore 13:30

La Segretaria verbalizzante
(Dott.ssa Loredana Chessa)



La Coordinatrice
(Dott.ssa Anna Argenziano)

