



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI

Rappresentanze sindacali unitarie

verbale n. 1 del 26 aprile 2022

Il giorno 26 aprile 2022 alle ore 12,00, regolarmente convocate dal componente anziano, il collega Mauro Mura che presiederà la seduta secondo quanto previsto dall'art. 1 del Regolamento rappresentanza sindacale unitaria, si sono riunite nella Sala Milella del Palazzo dell'Amministrazione Centrale 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, il collega Mauro Mura incarica quale segretario verbalizzante la collega Anna Argenziano.

Si dà inizio alla seduta per l'esame dei punti all'ordine del giorno:

- 1. Elezione del/la coordinatore/coordinatrice;**
- 2. Parere sul sistema di misurazione e valutazione della performance.**

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

- 1. Elezione del/la coordinatore/coordinatrice.**

Ai sensi dell'art. 1 del Regolamento di funzionamento delle RSU dell'Università di Sassari, il presidente comunica ai componenti che è necessario procedere all'elezione del Coordinatore/coordinatrice e del suo Vice; dopo un dibattito preliminare in cui si chiede disponibilità alla collega Anna Argenziano di ricoprire il ruolo, si procede con la votazione, la stessa viene eletta all'unanimità come coordinatrice; successivamente, con le stesse modalità, viene eletta Vice Coordinatrice la collega Barbara Cossu.

Si procede alla discussione del secondo punto all'ordine del giorno:

2. **Parere sul sistema di misurazione e valutazione della performance.**

Le RSU, avendo avuto la possibilità di prendere visione della bozza del Sistema di misurazione e valutazione della performance (di seguito SMVP) soltanto in data 20 aprile, procedono comunque con l'analisi del documento, che, com'è noto, è lo strumento metodologico che regola lo svolgimento delle fasi del ciclo della performance in base all'art. 7 del D.Lgs. 150/2009.

A tale proposito, pur esprimendo apprezzamento per il lavoro svolto dalle colleghe dell'Area dirigenziale di riferimento e per avere individuato nell'ambito di misurazione e performance organizzativa "*Il raggiungimento degli obiettivi di promozione di pari opportunità*", evidenzia le seguenti criticità:

- Nella parte introduttiva si precisa che "***Il SMVP potrebbe subire variazioni e/o aggiornamenti, anche in conseguenza alle disposizioni relative all'adozione del lavoro agile***"; pur non discutendo l'ipotesi relativa ad eventuali future modifiche del documento in questione a seguito di evoluzione della normativa di riferimento, si rileva opacità nel non offrire rassicurazione sul fatto che i colleghi che in futuro usufruissero del lavoro agile non saranno svantaggiati.

In altre parole preoccupa l'eventuale futura individuazione di obiettivi individuali specifici legati allo status di lavoratore agile, in un contesto in cui attualmente gli obiettivi operativi sono declinati a cascata secondo quanto indicato nello schema a pag.11 (Dg – Dirigenti – personale con incarichi e funzioni, referenti per la didattica, responsabili amm.vi e tecnici con incarichi e funzioni – trasmissione al restante personale della scheda individuale contenente gli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza.)

A tale proposito si chiede di considerare di specificare nel documento in questione che gli obiettivi a cui i colleghi in regime lavoro di agile dovranno fare riferimento saranno quelli organizzativi della struttura di appartenenza.

Tutto ciò anche secondo quanto raccomandato nelle "Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro agile (POLA) e indicatori di performance" del Dipartimento della Funzione Pubblica – paragrafo 1.1 "*Deve essere chiaro che il sistema di misurazione e valutazione è unico e prescinde dal fatto che la prestazione sia resa in ufficio, in luogo diverso o in modalità mista... le dimensioni delle performance devono fare riferimento alle Linee Guida del Dipartimento della funzione pubblica ed essere le stesse per tutte le strutture organizzative e i dirigenti e dipendenti dell'amministrazione.*"

- In tema di valutazione dei comportamenti organizzativi sono esplicitati dieci criteri di valutazione ed è precisato che, a seconda del ruolo di appartenenza del valutato, saranno presi in considerazione tutti o soltanto alcuni dei fattori; in particolare tutti per il Direttore Generale e i/le Dirigenti, sei per i/le colleghi/colleghe di categoria EP e D con posizione organizzativa, quattro fattori per il restante personale B, C, e D. Ne discende una disomogeneità nell'articolazione del processo di valutazione: in quanto, a seconda dell'inquadramento di appartenenza, si è sottoposti ad un processo di valutazione più "sintetico".

Pare invece più equo procedere all'elaborazione di un vero e proprio **dizionario di riferimento dei comportamenti organizzativi** che espliciti i comportamenti attesi

per ciascun cluster di ruolo organizzativo, secondo quanto sperimentato anche in altri atenei.

A tale proposito e con riferimento al documento di cui sopra si richiamano anche le raccomandazioni contenute nel paragrafo 4.2 delle Linee Guida sopracitate *“Soprattutto è utile che l'amministrazione rifletta sull'opportunità di rivedere il proprio dizionario aggiornando le declaratorie delle competenze e dei comportamenti rispetto ai nuovi modelli di lavoro agile e chiarendo al dipendente, a inizio anno nel colloquio di valutazione iniziale, quali comportamenti saranno osservati sia in presenza che in modalità da remoto.”*

Si coglie l'occasione anche per suggerire i seguenti interventi:

- Com'è noto il SMVP è un documento che riguarda il lavoro di ogni collega, affinché i contenuti siano comprensibili a tutti si suggerisce di prevedere un **glossario** che espliciti il significato dei termini tecnici utilizzati.
- In un'ottica di condivisione si segnala la necessità di presentare i documenti relativi alla sfera della performance (Piano e la Relazione sulla performance) al personale dell'Ateneo in appositi **eventi**.

Tutto ciò premesso, non si può prescindere dal fatto che **la criticità che appare più grave non si riscontra nel documento in sé, ma nel contesto in cui il SMVP è calato: sino ad ora non risulta che siano mai state stanziare risorse per la premialità.**

Attualmente però, pur registrando il fatto che l'Ateneo opera in condizioni di solidità economico-patrimoniale e di disponibilità di ingenti risorse correlate al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, la componente del PTAB è in condizione di sofferenza in relazione alle vertenze attualmente aperte per la corresponsione di voci relative a prestazioni lavorative eseguite anche in relazione all'annosa questione legata alla mancata certificazione del Fondo Salario Accessorio che, tra l'altro, blocca le progressioni orizzontali da anni.

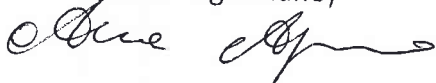
In altre parole la premialità è una leva in un sistema attualmente paralizzato e preoccupa che non ci siano categorie di colleghi che, per ufficio di afferenza, anzianità, titolo di studio, mansioni svolte, rimangono completamente escluse da azioni di valorizzazione e/o sostegno a loro favore.

Ancor più preoccupa che non siano disponibili a favore della componente tutte le informazioni necessarie ad avere un quadro esaustivo della situazione legata alla mancata certificazione del Fondo Salario accessorio.

Per le ragioni sopra esposte e, dopo breve discussione, la maggioranza delle RSU ritiene che **non ci siano le condizioni di contesto idonee ad esprimere parere sul documento** e auspica che al più presto sia convocato un incontro in cui siano offerte tutte le informazioni del caso.

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

La Segretaria verbalizzante
(Anna Argenziano)



Il Presidente
(Sig. Mauro Mura)

