



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI

***Rappresentanze sindacali unitarie
dell'Università degli Studi di Sassari
verbale n. 7 del 27 giugno 2023***

Il giorno 27 giugno 2023 alle ore 12:30, 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 segretaria verbalizzante, la collega Barbara Cossu e dà inizio alla seduta alle ore 12:30 per l'esame dei punti all'ordine del giorno:

- 1 - Analisi situazione in vista dell'incontro di contrattazione decentrata del 28 giugno;**
- 2 - varie ed eventuali.**

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

1 - Analisi situazione per incontro contrattazione decentrata del 28 giugno:

Criteri di riparto del Fondo Salario accessorio (FSA) categorie B, C, D e categoria EP: nella documentazione relativa all'ipotesi di accordo sui criteri di riparto dei Fondi 2023 BCD ed EP si osserva che, rispetto alla ipotesi di pre-intesa prospettata nel mese di marzo, le risorse variabili derivanti da economie di utilizzo degli straordinari 2022, pari a € 36.270, sono impiegate per incrementare, tra l'altro, le liquidazioni delle indennità di responsabilità (incremento rispetto a quanto previsto a marzo di 300€, 500€ e 500€ rispettivamente per le responsabilità Ufficio III livello di fascia alta, intermedia e bassa, e 100€ e 150€ per le responsabilità Ufficio III livello di fascia alta e intermedia nelle strutture dipartimentali).

Ulteriore elemento di novità è che si suddividono in fasce le funzioni di responsabilità individuando la Fascia "A" per la funzione di responsabilità Amministrativa o tecnica (€ 1.350,00) e fascia "B" (€ 1.000,00) e due fasce per le funzioni specialistiche: A (€ 1.000,00) e B (€ 600,00); si osserva a tale proposito, che l'amministrazione dovrebbe chiarire quali siano i criteri di differenziazione delle suddette fasce in quanto nel "Regolamento per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi al personale di categoria dirigenziale, EP e BCD" la distinzione in fasce non è presente.

Dalle cifre si evince che l'importo dell'IMA è davvero minimo, il collega Domenico Delogu illustra l'evoluzione di tale istituto nel nostro Ateneo ribadendone la natura e l'importanza come strumento a disposizione della contrattazione integrativa volto a ridurre gli effetti del caro vita.

Un ulteriore elemento di criticità ben noto riguarda il fatto che i Revisori dei conti hanno "preso atto" della ricostruzione/costituzione dei fondi 2020-2022 nonché di quanto disposto nel Piano di rientro, ma tale situazione contabile non è stata espressamente certificata,

considerato che la certificazione è il risultato di un'attività di controllo che riguarda tre diversi ambiti:

- attestare la corretta quantificazione del fondo;
- la completa copertura in bilancio dei costi derivanti dalla contrattazione integrativa;
- la conformità dei contenuti delle clausole contrattuali con le disposizioni del CCNL e con le disposizioni normative

si osserva con perplessità che non è dato sapere quali di questi aspetti siano stati esplicitati nella "presa d'atto" di cui sopra, inoltre ad oggi siamo in attesa della chiusura del bilancio di esercizio e della certificazione del FSA 2023.

A tale proposito si concorda sul fatto che ci sono molti aspetti da chiarire prima di procedere a siglare l'accordo, in primis è necessario conoscere la consistenza delle risorse variabili 2023 disponibili per la contrattazione e su questo aspetto è imprescindibile l'approvazione del bilancio d'esercizio 2023. A tale proposito si osserva anche che, tecnicamente, per evitare che le risorse di cui sopra siano precluse alla componente è necessario che la contrattazione avvenga entro dicembre 2023. L'esigenza di cui tener conto è evitare che si possa ascrivere alle OO.SS e alle RSU il consenso sulla ricostruzione dei fondi pregressi che presenta ben noti punti critici in vista dell'avvio di un'azione legale per la quale gli esperti stanno vagliando la situazione.

Nell'interesse dei colleghi si decide all'unanimità di chiedere ulteriori ragguagli prima di poter procedere a siglare l'accordo di contrattazione e, per non creare pregiudizio all'esigenza di cui sopra, di considerare l'ipotesi di accordarsi esclusivamente sui criteri di riparto non appena si disporrà di tutte le informazioni sufficienti.

Inoltre, una volta resa nota l'entità delle risorse variabili, sarà necessario che l'amministrazione ne chiarisca in dettaglio l'origine per comprendere se i meccanismi di accantonamento delle risorse relative al "Regolamento per la gestione delle attività di autofinanziamento" stiano operando correttamente, in quanto dal regolamento sopra citato dovrebbero confluire somme derivanti da:

- il 50% della voce h "Costi generali di funzionamento dell'Ateneo e del Dipartimento in misura pari al 10% del corrispettivo al netto di costi" – art. 7 comma 2 lettera h
- 10% degli utili a favore del Fondo comune di Ateneo – art. 8

Altro elemento di novità riguarda il recente provvedimento governativo che ha chiarito la destinazione delle risorse aggiuntive per la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo delle università statali, il decreto legge PA bis interviene sul comma 297 – lettera b – della Legge di Bilancio 2022 e prevede che il 50% potrà essere assegnato al personale stesso ad integrazione del trattamento fondamentale e il restante del 50 per cento potrà essere assegnato al personale che parteciperà a progetti degli atenei e destinati a innalzare gli obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione. Allo stato attuale si è in attesa del nuovo decreto di riparto tra i singoli Atenei ed è necessario conoscere come il nostro Ateneo intende operare.

Data la difficile situazione di contesto, appare necessario far comunque presente che le risorse variabili disponibili a bilancio d'esercizio 2023 approvato siano comunque destinate tramite l'IMA a tutto il personale a ristoro delle mancate erogazioni per le voci contrattuali spettanti e i mancati aumenti delle voci stipendiali dal 2018.

Riguardo invece il *Piano di Welfare*, si concorda che si tratta di un documento redatto con chiarezza che illustra sia la natura delle risorse finanziarie a copertura dell'iniziativa (risorse derivanti dal bilancio RAS extra FSA, erogazione secondo il criterio della competenza economica di € 500.000 annui per tre anni), sia le misure rivolte alla generalità della platea della componente PTAB:

- polizza assicurativa sanitaria il cui pagamento del premio è a carico dell'Ateneo;
- conto welfare che prevede per ciascun componente del PTAB un budget di € 258 (soglia di esenzione) fruibile per l'acquisizione di servizi da una piattaforma on line (cultura, tempo libero, sport ecc.), la quota aumenta di € 258 per figlio sino ad un tetto massimo di 3000 (soglia di esenzione per le famiglie).

Ulteriori misure che prevedono il rimborso spese sostenute sono:

- Rimborso spese degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, erogazione tramite pubblicazione di avviso se le domande eccedono il budget si erogherà in base ai valori ISEE.
- Per l'anno 2023 limitatamente alle famiglie con limite ISEE < 30.000€ bonus utenze

La misura relativa al rimborso spese per gli abbonamenti del trasporto pubblico potrebbe avere scarse ricadute positive, tenuto conto dello scarso livello di mobilità rispetto a una grande città. Per tale ragione, si chiede che, tra le convenzioni agevolate, siano previste anche quelle relative alle spese di manutenzione dei veicoli privati. Si propongono, inoltre, ulteriori forme di intervento quali la stipula di convenzioni relative alle prestazioni veterinarie e la possibilità di accedere al credito a condizioni agevolate.

Non ultimo, dato che la forma è anche sostanza, si chiederà di sostituire la definizione utilizzata come "personale non docente" con "personale tecnico amministrativo e bibliotecario".

Si osserva che disponibilità di risorse extra FSA costituisce un fatto positivo, tuttavia la durata limitata pone il problema di dover iniziare ad accantonare risorse dal FSA per garantire la prosecuzione del regime di welfare nel medio e lungo periodo, inoltre il documento analizzato non chiarisce quale sia la priorità nell'attuazione delle misure di welfare.

Per i motivi sopraesposti si decide all'unanimità di richiedere uno stralcio relativo al documento in questione in modo da poter siglare l'accordo il prima possibile.

Situazione relativa ai Collaboratori esperti linguistici: i colleghi collaboratori esperti linguistici sono in attesa del recepimento degli aumenti stipendiali previsti dalla normativa in sede di contrattazione integrativa, anche alla luce del recente provvedimento del governo DM 24 maggio 2023 che definisce un nuovo "schema tipo di contratto integrativo di sede volto al superamento del contenzioso degli ex lettori di madre lingua straniera e i criteri di ripartizione del cofinanziamento delle Università statali." Si ritiene pertanto di chiedere chiarimenti su come l'Ateneo intende operare per risolvere la situazione.

2 – Varie ed eventuali.

Sistema di valutazione individuale: dai vari feedback ricevuti dai colleghi emerge sia quanto mai necessaria l'attivazione di corsi di formazione per valutati e valutatori, in modo che si possa meglio comprendere la normativa e il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ateneo. Il corso in questione potrà chiarire vari aspetti applicativi quali l'individuazione della platea dei soggetti valutabili, dei criteri guida alla base della differenziazione delle valutazioni tra colleghi appartenenti alla stessa struttura che devono essere adeguatamente motivate e, non per ultimo, l'obbligatorietà prevista dalla legge di questo strumento che collega la valutazione individuale con la conseguente erogazione dei premi (in questo il nostro Ateneo è indietro di oltre 10 anni). Si segnala anche l'esigenza che le procedure legate alla performance siano completamente supportate da strumenti informatici. In questo modo la valutazione potrà essere guidata offrendo dei parametri oggettivi e si renderà più omogenea la scala di valutazione tra le diverse strutture.

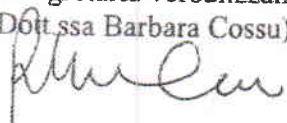
Aumento in busta paga derivante dalla riduzione della tassazione - luglio dicembre: tramite interlocuzioni informali i colleghi dell'ufficio preposto hanno assicurato che non dovrebbero esserci problemi nell'iniziare a liquidare l'aumento a partire dalla busta paga di luglio.

Smart working: in questo periodo di avvio delle attività di smart working "ordinario" abbiamo avuto molti feedback in merito a persistere di resistenze culturali verso questo strumento, i colleghi stanno constatando quanto questo regime possa essere utile in concreto per affrontare positivamente gli stessi carichi di lavoro con meno stress e la possibilità di conciliare meglio le esigenze lavorative con quelle familiari.

Si concorda infine di chiedere aggiornamenti sullo stato di avanzamento delle procedure per l'acquisto di apparecchiature informatiche e sulla situazione relativa ai parcheggi, si ritiene necessario far presente che non si può rinviare oltre l'avvio di una nuova procedura di assegnazione.

Null'altro essendoci da discutere la seduta è tolta alle ore 14:00.

La Segretaria verbalizzante
(Dott.ssa Barbara Cossu)



La Coordinatrice
(Dott.ssa Anna Argenziano)

