



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI

Rappresentanze sindacali unitarie dell'Università degli Studi di Sassari verbale n. 10 del 13 dicembre 2023

Il giorno 13 dicembre 2023 alle ore 9:30, 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 e dà inizio alla seduta alle ore 09:00 per l'esame dei punti all'ordine del giorno:

- 1 – Risultanze contrattazione integrativa;**
- 2 – Analisi situazione: osservazioni sulle procedure Pev, Peo, Welfare, situazione parcheggi;**
- 3 – Proposte sui documenti programmatici – lavoro agile.**
- 4 – varie ed eventuali**

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

1 - Risultanze contrattazione integrativa:

La coordinatrice espone le risultanze delle attività di contrattazione integrativa che è conclusa positivamente con l'adesione delle RSU insieme alle sigle CGIL, FGU-GILDA e UIL, le sigle CISL e SNALS non hanno aderito perché hanno ritenuto essenziale ribadire alla parte datoriale la necessità da parte della componente di ottenere, tra l'altro, ristoro delle cifre spettanti ma non erogate.

Benché si concordi sulla necessità di non rinunciare a reclamare quanto dovuto dall'Amministrazione, le RSU hanno ritenuto doveroso "mettere in sicurezza" le risorse del 2023 portate a contrattazione ed essere parte attiva nel processo di definizione dei criteri di riparto, La proposta delle RSU di ridurre gli importi destinati alle posizioni organizzative a beneficio dell'IMA non è stata accolta, com'era del resto prevedibile, dato che si trattava di cifre definite non negoziabili già nel mese di giugno.

Chiarito al tavolo tecnico che le risorse PEO non potevano avere altra destinazione, né potevano essere riportate all'anno successivo, è stato chiesto che la procedura fosse attivata anche se, date le risorse limitate, i beneficiari saranno meno di venti.

E' stata inoltre prospettata l'esigenza di avere certificazione dei fondi per la parte fissa nei primi mesi dell'anno in modo da avere il tempo di individuare in modo equo le funzioni di responsabilità, di specializzazione ed ulteriori indennità che valorizzino le attività svolte dai colleghi.

Dato il vincolo della destinazione della parte prevalente di risorse alla performance, ci si è accordati sull'accantonamento alla performance del 50% più € 1 delle risorse variabili in modo sul far confluire il più possibile all'IMA che purtroppo ha un'entità molto ridotta: in altri Atenei importi di questa grandezza sono percepiti mensilmente.

Negli incontri di contrattazione è stato ribadito l'impegno da parte della Governance di aggiornare il "Regolamento per la gestione delle attività di autofinanziamento".

Si è fatta presente, inoltre, la necessità di migliorare i processi relativi al ciclo della performance, affinché ci sia maggiore efficacia e oggettività, pertanto si continuerà a chiedere:

- l'attivazione di corsi di formazione relativi alla performance per diffondere la cultura della valutazione tra valutatori e valutati;
- l'integrazione tra piano performance e bilancio;
- l'adozione di strumenti informatici per la gestione delle attività che renderebbe più oggettivo il processo di individuazione e rimodulazione degli obiettivi.

2 - - Analisi situazione: osservazioni sulle procedure Pev, Peo, Welfare, situazione parcheggi;

Riguardo le procedure **PEV** già in contrattazione è stata portata all'attenzione della parte datoriale l'esigenza di prevedere le progressioni verticali anche per la categoria B, le RSU concordano sul fatto che tutte le categorie meritano opportunità di carriera e analoga considerazione meritano i colleghi dell'Area tecnica e dell'Area biblioteche.

Riguardo invece le procedure **PEO** si concorda sul fatto che pur con risorse scarsissime, il riavvio di una procedura ordinaria prevista dal CCNL, nel nostro Ateneo interrotta dal 2018, è un segnale di ripresa verso la normalità.

La collega Barbara Cossu osserva che si tratta di un utile "*stress test*" dato che avviene per la prima volta con l'utilizzo dell'applicativo PICA, il collega Antonello Floris precisa che purtroppo molti colleghi hanno rinunciato a presentare la domanda anche per la difficoltà di imparare ad utilizzare la nuova procedura in breve tempo.

Si è osservato, inoltre, che le configurazioni debbano essere perfezionate: riguardo la formazione, ad esempio, non pare corretto che il sistema non accetti le frazioni di ore perché

non è possibile riportare i decimali nel campo dedicato, inoltre non consentito inserire più di un certo numero di campi dedicati ai corsi, ci si chiede se sia un limite fissato *tout court* oppure se il sistema blocca l'inserimento una volta raggiunto il massimo dei punti previsti dal regolamento per le PEO (Formazione: 25 per la categoria B, 20 per le categorie C e D).

Altra criticità riguarda il fatto che sia necessario ripresentare una scheda relativa alla valutazione comportamentale con tutte le difficoltà derivanti dai cambiamenti legati alla riorganizzazione: in alcuni casi non è chiaro da chi si deve far valutare.

A tale proposito le RSU concordano sulla necessità di innovare il Regolamento PEO, anche alla luce delle nuove opportunità legate all'entrata in vigore del nuovo CCNL: è prevista, ad esempio, la facoltà di inserire nel regolamento un punteggio legato al numero di anni di "staticità" nella stessa categoria. necessario, inoltre, abrogare il riferimento agli specifici criteri di valutazione individuale e inserire un rimando al Sistema di misurazione e valutazione della performance, allineando il documento al nuovo quadro normativo attuale. In questo modo la procedura si semplificherà perché si prenderanno come riferimento le schede di valutazione presenti nell'applicativo U-Web e non si duplicherà l'attività di valutazione.

Si concorda, infine, sul fatto che nel regolamento PEO ci siano altri aspetti da rivedere prima dell'avvio delle procedure del 2024: ad esempio è poco dettagliata la graduazione di alcuni parametri, perché parificare il livello di conoscenza della lingua straniera B1 con B2 o A1 con A2? Si tratta di una graduazione appiattita che le RSU non condividono. Analogamente si potrebbe mettere in discussione la ponderazione assegnata ai diversi parametri.

Un'altra nuova procedura riguarda l'attivazione del **Piano Welfare**, uno strumento di ristoro fondamentale date le difficoltà attraversate in questi ultimi anni.

Come ribadito in una nota inviata al Direttore generale nel mese di settembre, è bene non perdere mai di vista che la mancata certificazione del Fondo salario accessorio relativo a tutte le categorie del personale PTAB dal 2018 al 2022 ha determinato in tutti questi anni la mancata erogazione dell'IMA, delle indennità di posizione organizzativa, delle funzioni di responsabilità e specializzazione; nonché l'interruzione dello svolgimento delle progressioni economiche orizzontali.

Le RSU concordano nel riconoscere il grande sforzo organizzativo effettuato per l'avvio del Piano, ma è necessario ricordare che l'esigenza è stabilizzare questo strumento dato che il finanziamento regionale durerà sino al 2025 e la fonte di finanziamento è costituita dalle risorse variabili.

Dal punto di vista operativo i colleghi Loredana Chessa e Antonello Floris osservano come sia necessario avere al più presto alcune delucidazioni, quali, ad esempio, la scadenza reale delle cosiddette "gift card", la tipologia di documentazione da presentare per avere il rimborso delle bollette o l'arco temporale di validità affinché gli abbonamenti ai trasporti pubblici siano rimborsabili.

A tale proposito le RSU presenteranno delle richieste di chiarimenti alle strutture interessate con l'auspicio che il riscontro sia anche reso disponibile sul portale nella pagina dedicata.

Si osserva, infine, come le risultanze di questo anno serviranno per chiedere una rimodulazione della distribuzione delle risorse tra le varie misure di welfare.

La collega Barbara Cossu introduce un'altra questione da risolvere: le procedure di assegnazione dei **parcheggi del Quadrilatero** non sono rinnovate da anni, l'ultimo bando era antecedente alla pandemia, nel frattempo sono intervenuti pensionamenti, trasferimenti in altre

strutture e nuove assunzioni che rendono necessaria una nuova selezione, ma anche una ridefinizione dei criteri di assegnazione.

3 – Proposte sui documenti programmatici – lavoro agile.

La coordinatrice osserva che, in questo periodo dell'anno si deve provvedere all'aggiornamento dei documenti programmatici dell'Ateneo, tra i quali, il Piano strategico e il PIAO che contiene il Piano dei fabbisogni del personale e il Piano della formazione, pertanto ritiene doveroso formulare proposte sui contenuti di tali documenti che possano avere ricadute positive sulla componente.

Assegnazione risorse aggiuntive

Negli ultimi anni tutte le strutture sono state interessate in un modo o nell'altro da processi di innovazione delle attività lavorative: all'avvio delle attività di programmazione ormai sempre più integrate, all'impatto sulle procedure della normativa sulla privacy, della normativa sulla prevenzione della corruzione e trasparenza, dei processi di accreditamento delle sedi e dei corsi di laurea, processi di digitalizzazione e informatizzazione spinte anche dalla nuova modalità del lavoro agile sviluppato nella pandemia.

Questo fenomeno di innovazione nelle modalità di svolgimento delle attività lavorative dovrebbe essere formalmente riconosciuto nel **Piano strategico di Ateneo**, si potrebbe modificare l'asse strategico dedicato alla semplificazione nel modo seguente "*Favorire la sostenibilità economico-finanziaria, l'efficienza e l'efficacia dei servizi anche attraverso la digitalizzazione e la semplificazione dei processi*", dal quale potrebbero discendere le azioni strategiche:

- 1- "Promozione dell'innovazione organizzativa";
- 2- "Reingegnerizzazione e digitalizzazione dei processi di supporto alle attività istituzionali"

Quanto sopra costituirebbe il presupposto per l'individuazione nel **PIAO**, tra gli obiettivi di performance, un obiettivo organizzativo di Ateneo di tipo progettuale come "*Implementare la trasformazione digitale dei processi*", con azioni, fasi, scadenze già chiaramente determinate per ciascuna struttura organizzativa.

Dato che il fenomeno di ammodernamento delle attività sopradescritte è di indiscutibile supporto in termini di razionalizzazione, efficienza ed efficacia alle attività istituzionali, si proporrà che gli obiettivi operativi di cui sopra diventino un criterio di riferimento per l'assegnazione alle varie strutture delle **risorse aggiuntive** previste dall'art. 1 c. 197 della L. 234/2021, modificato dall'art. 5 del D.L. 75/2023, dei quali alcuni aspetti saranno disciplinati nel nuovo CCNL.

A tale proposito ricordiamo che già nella nota unitaria del 07 settembre u.s. n. 95929 era stato domandato come si sarebbe inteso operare per attivare la futura assegnazione delle risorse.

Programmazione fabbisogno del personale

Anche in occasione degli incontri di contrattazione integrativa è stato ribadito che, coerentemente con gli impegni assunti, siano assegnati alla componente i numerosi **punti organico** non utilizzati e non impegnati nelle procedure di selezione in corso con le relative risorse finanziarie, considerato che è ancora lontano il superamento delle difficoltà organizzative che avevano determinato lo stanziamento.

In merito invece al **Piano straordinario di reclutamento** previsto dall'art. 1 c. 297 l. a della L. 234/2021, siamo in attesa di conoscere in dettaglio i contenuti delle politiche assunzionali relative alla nostra componente, ricordiamo che la Governance aveva concordato sulla necessità

di effettuare un'analisi puntuale dei fabbisogni relative alle singole strutture con un approccio *bottom-up*.

In ogni caso ci auguriamo si tenga conto delle esigenze e delle carenze ripetutamente esposte nelle note RSU e unitarie di quest'ultimo anno, chiedendo, *in primis*, un potenziamento delle risorse relativo all'Ufficio Reclutamento, gestione, sviluppo e benessere organizzativo del PTAB che, ricordiamo, in virtù della recente riorganizzazione ha assorbito le attività e compiti del soppresso Ufficio Formazione.

Ricordiamo, infine, che l'anno passato non sono stati assegnati punti organico derivanti dall'incremento FFO previsto l'anno scorso per il Piano straordinario di reclutamento personale universitario e dell'impatto positivo che tale iniziativa avrà sulla consistenza del Fondo Salario accessorio in quanto è stato chiarito che, trattandosi di assunzioni specificamente finanziate con risorse straordinarie, una quota delle stesse può essere utilizzata per integrare i fondi per il FSA in deroga ai limiti vigenti previsti dall'art. 23 c.2 D.L.75/2017.

Lavoro agile

La coordinatrice ricorda che siamo in attesa di riscontro alla nota unitaria nella quale, oltre a chiedere la proroga degli accordi individuali nelle more dell'aggiornamento del PIAO, è stata offerta collaborazione ad individuare punti di criticità e relative modifiche nella disciplina del lavoro agile.

I colleghi non fanno che restituire feedback positivi sull'esperienza senza che i risparmi di spesa conseguiti e un ritmo di vita più sostenibile siano andati a discapito della produttività e della qualità dei servizi erogati.

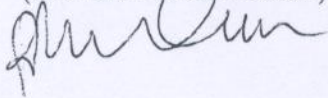
Non si può, però, ignorare il fatto di essere venuti a conoscenza di come alcuni colleghi abbiano male interpretato l'utilizzo dello strumento del lavoro agile, ma tale criticità è superabile con una disciplina più puntuale di alcuni aspetti legati alla contattabilità.

Alla luce dei punti sopra esposti le RSU concordano sulla necessità di avviare un dialogo costruttivo sui seguenti temi:

- 1- Regolamento sull'autofinanziamento;
- 2- Regolamento PEO;
- 3- Analisi su Funzioni di responsabilità e specialistiche;
- 4- Definizione obiettivi strategici e operativi in tema di innovazione organizzativa, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi;
- 5- Programmazione del fabbisogno del personale;
- 6- Piano della formazione;
- 7- Organizzazione del lavoro agile;
- 8- Criteri di assegnazione dei parcheggi.

Null'altro essendoci da discutere la seduta è tolta alle ore 12:00

La Segretaria verbalizzante
(Dott.ssa Barbara Cossu)



La Coordinatrice
(Dott.ssa Anna Argenziano)

