



RSU Università degli Studi di Sassari

Al Direttore Generale  
E, p.c., Al Magnifico Rettore  
Al Personale PTAB  
Sede

Oggetto: Richieste relative alle attività di programmazione

Gentile Direttore,

desideriamo sottoporre alla Sua attenzione alcuni temi che consideriamo urgenti in concomitanza con le attività di predisposizione e aggiornamento dei vari documenti di programmazione:

- **Programmazione fabbisogno del personale**
- **Individuazione obiettivi strategici e operativi funzionali alla futura assegnazione delle risorse aggiuntive previste dall'art. 1 c. 197 della L. 234/2021, modificato dall'art. 5 del D.L. 75/2023.**

Relativamente alla programmazione del fabbisogno del personale, nel novembre del 2022 l'allora Direttrice generale Dott.ssa Neroni, aveva chiesto che tutte le strutture interessate inoltrassero le richieste di fabbisogno tramite procedura online, specificando il profilo della figura richiesta e assegnando alla stessa un livello di priorità.

La Direttrice aveva comunicato con nota Prot. 6513 del 26/01/2023 alle OOSS, RSU e Consiglio del personale, la bozza del Piano triennale dei fabbisogni per il personale PTAB, che prevedeva 15,65 punti organico per il 2023 e complessivi 11, 75 per il 2024 e 2025.

Si riportano di seguito le relative tabelle:

ANNO 2023	n. posti	Punti organico
Dirigente	1	0,65
Procedura Amministrativi Cat. C1	15	3,75
Procedure Tecnici Cat. C1	1	0,25
Procedure Amministrativi- Gestionali Cat. D1	25	7,5
Procedure Tecnici - Informatici Cat. D1	2	0,60
Procedure Bibliotecari D1	2	0,60
Procedure Tecnici di laboratorio Cat. D1	5	1,5
CEL Collaboratori linguistici	4	0,80
<b>Totali</b>	<b>55</b>	<b>15,65</b>

CATEGORIA (le Aree saranno oggetto di successiva specificazione)	2024	P.O.	2025	P.O.
Dirigenti	-	-	-	-
EP1	1	0,40	1	0,4
D1	17	5,10	3	0,9
C1	10	2,50	9	2,25
CEL	1	0,20	-	-
<b>TOTALI</b>	<b>29</b>	<b>8,20</b>	<b>13</b>	<b>3,55</b>

In data 08/02/2023 la Direttrice aveva comunicato che, a causa del superamento degli indicatori ministeriali relativi alle spese di personale, il CDA aveva approvato solo l'annualità 2023, leggermente variata rispetto alle previsioni, con 15,85 P.O. (pag. 55 PIAO 2023-25).

Solo una piccola parte del budget e dei punti organico approvati dagli Organi collegiali per il 2023 è stata utilizzata, mentre permangono invariate le esigenze espresse dagli uffici.

**Chiediamo che si dia corso in tempi rapidi alle procedure di reclutamento previste per il 2023, anche recuperando per le strutture interessate le frazioni di punti organico e budget "risparmiate" in caso di progressioni verticali. Le stesse, pur rappresentando un'auspicata occasione di crescita e carriera per alcuni colleghi, di fatto non aumentano l'organico in servizio.**

È ancora lontano il superamento delle difficoltà organizzative che avevano determinato lo stanziamento, mentre numerose categorie della componente sono in attesa di poter partecipare a progressioni verticali da anni.

**Non per ultimo, auspichiamo di conoscere la previsione con un riferimento temporale effettivo di tre anni, così come previsto dalla normativa di settore e così come avviene per le altre componenti di Ateneo. Nonché l'ammontare dei residui punti organico 2022 con relative risorse finanziarie.**

In merito invece al Piano straordinario di reclutamento previsto dall'art. 1 c. 297 lettera 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 delle OOSS e RSU di quest'ultimo anno. 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.

**Chiediamo pertanto che i previsti 11,75 punti organico attribuiti per il 2024 e 2025 siano finanziati tramite i fondi del Piano straordinario di reclutamento personale universitario.**

Si ribadisce l'urgenza del potenziamento delle risorse relativo all'Ufficio Reclutamento, gestione, sviluppo e benessere organizzativo del PTAB e l'attribuzione di una referenza per le relazioni sindacali.

Si sottolinea inoltre la Direttiva del Ministro Zangrillo del 28 novembre 2023, sulle Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della *performance* individuale che richiama i Dirigenti all'importanza della Formazione. Tra i punti relativi alla formazione, si specifica la necessità di piani individuali di formazione, per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue.

**Crediamo sia arrivato il momento di ripristinare l'Ufficio Formazione, in quanto è palese che l'attuale soluzione organizzativa non ha una dimensione idonea ad utilizzare adeguatamente le risorse stanziare.**

Relativamente all'individuazione obiettivi strategici e operativi funzionali alla futura assegnazione delle **risorse aggiuntive**, previste dalla art. 1 c. 297 lettera B della L. 234/2021 si fa presente che, com'è noto, 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.

In un'ottica di fattiva collaborazione proponiamo che il fenomeno di innovazione nelle modalità di svolgimento delle attività lavorative sia 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, 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.

Cogliamo l'occasione per chiedere che dopo le festività natalizie sia calendarizzato un incontro urgente insieme alle OO.SS. sulle problematiche esposte.

F.to Le Segreterie

FLC-CGIL

Federazione CISL Università

Federazione UIL-RUA

SNALS-CONFSAL

Le RSU dell'Università degli studi di Sassari