



## RSU Università degli Studi di Sassari

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

**Oggetto:** Richiesta incontro urgente sui contenuti del PIAO 2024-2026

Gentile Direttore,

considerata l'imminenza della scadenza di approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024 – 2026, in considerazione di quanto previsto dal vigente CCNL in tema di relazioni sindacali, chiediamo che ci venga urgentemente accordato un incontro nel quale, primariamente, ci sia data informazione sui contenuti relativi del **Piano triennale dei fabbisogni relativi al personale** coerenti con quanto richiesto nella nota unitaria *“Richieste relative alle attività di programmazione”* inviata con prot. 156309 del 21 dicembre” e in base a quanto accordato nell'incontro tenutosi in data 12 gennaio u.s.

In particolare ricordiamo che nel bilancio preventivo 2024 è specificato che *“La previsione, nelle more dell'aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale TA 2024-2026, include una stima dei costi relativi ad una ipotesi assunzionale con utilizzo di n. 9 Punti Organico a*

*valere sul DM 795/2023, previsti dall'Ufficio reclutamento, gestione, sviluppo e benessere organizzativo del PTAB, per complessivi euro 1.028.743,99", sottolineiamo l'importanza che i punti organico in questione siano a valere sul Piano straordinario di reclutamento del personale universitario perché possono andare ad incrementare l'entità del Fondo Salario accessorio.*

Ci attendiamo che i contenuti di tale documento rendano conto dei residui derivanti dal fatto che solo una piccola parte del budget e dei punti organico approvati dagli Organi collegiali per il 2023 è stata utilizzata.

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.

Segnaliamo altresì l'urgenza dell'attivazione dell'informazione e confronto sui criteri e le modalità attuative del **lavoro agile e da remoto** così come previsto dal nuovo CCNL, ricordando che è prossima la scadenza della proroga degli accordi individuali e che si tratta di una leva relativa al benessere organizzativo che si è rivelata davvero efficace per i colleghi che ne usufruiscono.

Analogamente si chiede l'attivazione dell'informazione e del confronto relativamente alle linee generali del **Piano per la formazione del personale**.

In riferimento alla trasmissione del **Sistema di Misurazione e Valutazione Performance 2024** avvenuta in data 26 febbraio u.s., sebbene in attesa della comunicazione della data, ora e luogo dell'incontro per avviare i lavori, proponiamo le seguenti integrazioni:

- Prevedere il coinvolgimento del personale afferente alla struttura da parte dei responsabili nell'individuazione degli obiettivi della struttura (oggetto di negoziazione con i dirigenti), quanto sopra perché il personale afferente alla struttura è valutato anche in base al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza.

- Previsione di un colloquio iniziale in cui sono illustrati obiettivi e attività di miglioramento soprattutto per quanto concerne le competenze trasversali, nonché di una motivazione adeguata della valutazione da parte del valutatore.
- In riferimento alla valutazione delle competenze di cui sopra si propone di eliminare quelle di difficile applicazione in un contesto in cui il sistema di valutazione non è maturo in quanto solo l'anno scorso il ciclo performance si è concluso.
- Come precedentemente richiesto si ravvisa la necessità di attivare corsi di formazione relativi alla performance per diffondere la cultura della valutazione tra valutatori e valutati anche alla luce della complessità e numerosità delle competenze trasversali declinate.
- Previsione, nell'ambito della procedura della formazione della Commissione garanzia per la procedura di riconciliazione, della designazione del rappresentante sindacale dal Direttore Generale, sentite le OO.SS. e l'interessato. Nonché che le strutture interessate mettano a disposizione della commissione ogni documento utile a esprimere parere, e che ogni componente possa chiedere singolarmente la documentazione in questione.
- Si segnala la necessità di integrare nella definizione relativa alla nostra componente il riferimento al Personale Bibliotecario - "Personale tecnico amministrativo e bibliotecario (di seguito PTAB)";
- Si apprezza la previsione dell'inserimento nuova coordinata obiettivo in U-gov e l'implementazione dell'applicativo SPRINT coerentemente con quanto richiesto, ci si domanda se tale implementazione sia stata recepita nel Piano Performance con relativa tempistica e indicatore.

Riguardo le **procedure relative al Welfare**, si continua a riconoscere l'impegno profuso nel destinare alla componente ingenti risorse, ma in un'ottica di medio-lungo periodo non possiamo non chiederci come rendere strutturale tale misura e attendiamo ci siano sottoposte le modifiche relative al Regolamento per la gestione delle attività di autofinanziamento che preveda

criteri di accantonamento automatici e oggettivi e non derivanti da un processo di negoziazione come attualmente avviene.

Riteniamo necessario conoscere in dettaglio le risultanze delle misure erogate per comprendere se è il caso di modificare le percentuali di rimborso in modo da utilizzare tutte le risorse disponibili, secondo quanto previsto nel “Preliminare di accordo di contrattazione decentrata per la disciplina ex. art. 67 CCNL 2018 per la definizione dei criteri generali per l’attivazione del Piano Welfare” nel quale è precisato che *“Attraverso la consultazione con le OO.SS. e RSU sarà effettuata la verifica di impatto dell’applicazione del piano in modo da verificare eventuali criticità e revisioni della regolamentazione”*, non ultimo, capire le tempistiche relative all’attivazione della misura relativa alla polizza assicurativa.

Per quanto riguarda la procedura PEO, pur consapevoli degli strettissimi termini utili per lo svolgimento, abbiamo trovato discutibile il breve termine concesso agli interessati – 4 gennaio - a cavallo delle festività, per poter formulare le proprie osservazioni all’apposito Comitato - art. 5 Decreto approvazione atti del 29 gennaio 2024.

A tale proposito, nell’ottica anche della disponibilità, in futuro, di tempi fisiologici per l’avvio e lo svolgimento delle procedure, chiediamo che, a tutela dei colleghi, nel Regolamento PEO sia inserita la previsione di un termine minimo della data di pubblicazione dell’approvazione atti pari ad almeno 30 gg. per poter presentare le osservazioni sui risultati, inoltre segnaliamo che tale regolamento necessita di recepire le modifiche introdotte dal nuovo CCNL.

Analogamente per quanto riguarda il Piano Welfare: pur consapevoli delle ristrette tempistiche per la rendicontazione di quest’anno, anche in questo caso è stato previsto un termine troppo breve per la presentazione delle istanze di riesame “Entro 5 giorni dalla pubblicazione del provvedimento di approvazione atti”, chiediamo che in futuro l’approvazione atti sia resa nota con una email destinata a tutta la componente, pertanto chiediamo che una

previsione analoga a quella proposta per il regolamento di cui sopra, sia inserita anche nel Piano Welfare.

Infine chiediamo aggiornamenti sulla tempistica e sui criteri relativi alla distribuzione delle nuove attrezzature informatiche acquistate.

Cordiali saluti

F.to Le Segreterie

FLC-CGIL

Federazione CISL Università

Federazione UIL-RUA

SNALS-CONFSAL

Le RSU dell'Università degli studi di Sassari