



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI

### *Rappresentanze sindacali unitarie dell'Università degli Studi di Sassari* verbale n. 1 del 14 marzo 2024

Il giorno 14 marzo 2024 alle ore 10:00, 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 ingiustificato
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 10:00 per l'esame dei punti all'ordine del giorno:

- 1 - Risultanze incontro con il Direttore Generale del 12 gennaio u.s.,**
- 2 - Osservazioni su procedure Peo, Welfare, lavoro agile,**
- 3 - Analisi "Sistema di Misurazione e Valutazione Performance 2024",**
- 4 - Varie ed eventuali.**

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

#### **1 - Risultanze incontro con il Direttore Generale del 12 gennaio u.s.:**

La vicecoordinatrice riassume le risultanze dell'incontro con il Direttore Generale del 12 gennaio ricordando che sono stati toccati numerosi temi.

Le RSU sono intervenute esprimendo apprezzamento per la sensibilità dimostrata dall'Amministrazione nell'accoglimento della richiesta di proroga allo svolgimento dell'attività in modalità agile, a tale proposito si è offerta disponibilità ad individuare azioni di miglioramento volte ad eliminare le criticità osservate che alimentano le resistenze culturali a tale strumento.

E' stato precisato, inoltre, che la proposta unitaria OO.SS. – RSU di individuazione, nell'ambito delle attività di programmazione, di **obiettivi relativi all'innovazione e alla digitalizzazione** ha la funzione di valorizzare le attività a carattere innovativo svolte dalla componente.

Tali obiettivi possono costituire la "catena di trasmissione" delle risorse aggiuntive previste dalla Legge 30 dicembre 2021, n. 234 — art.1 comma 297 lett. b), che prevede **un incremento del fondo per il finanziamento ordinario delle università (FFO)** finalizzato alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo delle università statali e al raggiungimento, da parte delle università, di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione. Le singole università devono provvedere all'assegnazione del 50 per cento delle risorse e al personale e al nostro Ateneo spettano circa euro 500.000, senza obiettivi di questo tipo non ci può essere distribuzione di risorse aggiuntive.

Nell'incontro di cui sopra è stata inoltre stata ricordata la problematica relativa ai **colleghi CEL** sull'aumento stipendiale atteso da tanti anni.

E' stato richiesto che venissero avviate le procedure relative all'**assegnazione - Piano parcheggi** per l'assegnazione delle autorizzazioni a favore del personale nelle varie aree dell'Ateneo interessate, attese da anni.

In merito alla **programmazione dei fabbisogni** si è evidenziata la grande necessità di procedere con una verifica preliminare e puntuale delle reali esigenze in capo alle varie strutture e successivo avvio delle procedure di assunzione alla luce del piano straordinario previsto dalla legge e dal DM 445/2022 e successive modificazioni.

A conclusione delle procedure **PEO 2023**, si è rilevata la necessità di urgente modifica del vigente Regolamento, anche alla luce delle modifiche previste nel nuovo CCNL.

I colleghi delle OO.SS. sono intervenuti in merito alla programmazione dei fabbisogni evidenziando il grosso sbilanciamento docenti/personale e auspicando ad un prossimo riequilibrio tra le parti così anche come richiamato nello Statuto.

Si è chiesto che venga ripristinata una programmazione triennale del reclutamento con una accurata pianificazione dei profili necessari e che si proceda da subito con le pesature di tutto il personale.

A seguito di approvazione della graduatoria provvisoria PEO si è invitata l'amministrazione a procedere con l'invio delle schede personali a tutti gli aventi diritto.

In merito alla **soppressione dell'Ufficio Formazione** si è chiesta la sua ricostituzione in seno ad una nuova Tecnostruttura, alla luce dell'importanza che viene data anche alla formazione del personale nel nuovo CCNL.

E' stato segnalato inoltre che nell'ultima seduta del Consiglio di Amministrazione si è discusso sulla **rideterminazione delle indennità e dei gettoni di presenza** dei componenti degli organi universitari.

Si è osservato che in un periodo come questo, data anche la normativa sui tetti di spesa in vigore, sia sconcertante tale intervento.

E' stata 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.

A tale proposito si esprime preoccupazione per il ritardo nell'avvio degli istituti previsti dal CCNL precisamente l'istituto dell'informazione per i contenuti relativi al Piano Triennale di fabbisogno del personale, dell'informazione e del confronto sull'organizzazione del lavoro agile, Piano formazione, inoltre la coordinatrice ricorda che è stata ricevuta la bozza relativa al Sistema di misurazione valutazione performance 2024 ma non c'è stata ancora la convocazione per il confronto e, dato che il PIAO sarà portato in approvazione la prossima settimana, si concorda all'unanimità di proporre l'invio di una nota unitaria in cui chiedere al Direttore Generale un incontro urgente e, nel contempo, esporre le proposte di modifica del Sistema di Misurazione e Valutazione performance 2024.

In particolare in merito alla Programmazione triennale del fabbisogno si auspicano contenuti 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., ovvero un'analisi di fabbisogni di tipo *bottom-up*, in altre parole si dovrebbe partire con l'individuazione del fabbisogno e individuare poi i necessari Punti organico con un arco temporale triennale così come previsto dalla normativa di settore e così come avviene per le altre componenti di Ateneo.

Si fa presente anche 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 si attende che i contenuti di tale documento rendano conto **dei punti organico e relative risorse finanziarie non utilizzate nel 2023** in quanto solo una piccola parte del budget e dei punti organico approvati dagli Organi collegiali per il 2023 è stata utilizzata, nonché dell'ammontare dei **residui punti organico 2022** con relative risorse finanziarie.

Si condivide, infine preoccupazione per la mancata conclusione delle procedure di reclutamento relative alla nostra componente, nonché delle progressioni verticali.

## **2 – Osservazioni su procedure Peo, Welfare, lavoro agile,**

In merito al **lavoro agile**, dato l'avvicinarsi della scadenza della proroga degli accordi individuali si ritiene necessario acquisire le risultanze delle relazioni dei Responsabili e si è in attesa di conoscere i contenuti dell'organizzazione del lavoro agile del PIAO 2024-26, in particolare come si intende disciplinare sia il lavoro agile, sia il lavoro da remoto, si tratta di una questione urgente, materia di confronto ai sensi del nuovo CCNL.

Inoltre dall'esperienza di questi ultimi due anni si osserva come questo strumento costituisca una leva relativa al benessere organizzativo che si è rivelata davvero efficace, in quanto 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.

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 ci si domanda come rendere strutturale tale misura e si attendono 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.

Inoltre, si ritiene 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 sono ancora da 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 il suo svolgimento, abbiamo trovato discutibile il breve termine concesso - 4 gennaio - a cavallo delle festività, per poter formulare le osservazioni all'apposito Comitato (art. 5 Decreto approvazione atti del 29 gennaio 2024),

A tale proposito, nell'ottica anche della una maggiore disponibilità in futuro di tempi fisiologici per l'avvio e lo svolgimento delle procedure, si dovrà proporre che 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 ai risultati.

Analogamente per quanto riguarda il **Piano Welfare**: pur consapevoli delle ristrette tempistiche per la rendicontazione, 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" senza che sia stata inviata una email ai colleghi sulla pubblicazione del provvedimento stesso.

### 3 - Analisi "Sistema di Misurazione e Valutazione Performance 2024"

Il documento di cui sopra è analizzato alla luce delle osservazioni effettuate negli scorsi incontri di contrattazione integrativa:

- Attivazione di corsi di formazione per diffondere la cultura della valutazione tra valutatori e valutati;
- Integrazione tra piano performance e bilancio;
- Adozione di strumenti informatici per la gestione delle attività che renderebbe più oggettivo il processo di individuazione rimodulazione degli obiettivi.

Pertanto si delibera di proporre le seguenti integrazioni:

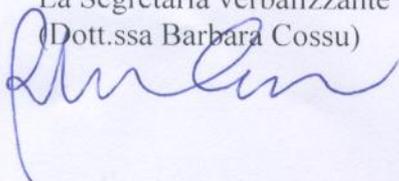
- Prevedere il **coinvolgimento del personale afferente alla struttura** da parte dei responsabili nell'individuazione degli obiettivi della struttura (oggetto di negoziazione con i dirigenti), quanto sopra perché il personale afferente alla struttura è valutato anche in base al contributo assicurato 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 per la prima volta.
- Si ribadisce 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.
- Si chiede l'integrazione della 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.

Infine si esprime preoccupazione per non aver ricevuto riscontro alla nota RSU CGIL in cui si chiedevano chiarimenti sul trattamento del contenzioso in rapporto al piano di rientro e al Fondo Salario Accessorio.

Null'altro essendoci da deliberare la seduta è tolta alle 11:50.

La Segretaria verbalizzante  
(Dott.ssa Barbara Cossu)



La Coordinatrice  
(Dott.ssa Anna Argenziano)

