UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI

Rappresentanze sindacali unitarie dell'Università degli Studi di Sassari

verbale n. 5 del 7 ottobre 2024

Il giorno 7 ottobre 2024 alle ore 11:00, 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 e dà inizio alla seduta alle ore 11:00 per l'esame dei punti all'ordine del giorno:

1 -Analisi bozza "*Regolamento per le attività inerenti convenzioni e contratti in ambito istituzionale e commerciale*";
2 - Atto generale di adeguamento del "*Regolamento per gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs 36/2023 e ss.mm*" al nuovo Codice degli Appalti;
3 - Stato dell'arte relativo alla proposta di erogazione risorse aggiuntive ai sensi della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – art. l, comma 297, lett. b.
4 - Proposta modifiche statutarie – esito petizione;
5 - Proposta art. 119 CCNL 2019-21;
6 - Varie ed eventuali

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

1 - Analisi bozza "Regolamento per le attività inerenti convenzioni e contratti in ambito istituzionale e commerciale":

In merito al regolamento in questione si ricorda che non è stata rispettata la tempistica per l'attivazione del confronto nonostante il nostro riscontro positivo.

Analizzando la documentazione fornita dall'Amministrazione, emergono simulazioni che mostrano un'entità di risorse disponibili risicata e assolutamente non idonea a sostenere la componente anche con la prosecuzione delle attività di Welfare nel 2026, è noto che il Piano Welfare finanziato in via sperimentale dalla RAS terminerà il prossimo anno ed ha un budget annuo di € 500.000.

Con riferimento alle risorse di cui sopra non è chiaro quali siano le ipotesi alla base dei conteggi, ad esempio, se le risorse disponibili siano state conteggiate sulla base dei dati di bilancio.

Per questo motivo si ritiene imprescindibile l'inserimento di elemento perequativo per tutta la durata del piano di rientro in un'apposita disposizione:

"*Alla luce delle attuali difficoltà dell'Ateneo ad alimentare le risorse variabili del Fondo risorse decentrate Operatori, Collaboratori e Funzionari e del Fondo retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP e Dirigente disciplinati nei CCNL vigenti, con provvedimento del Direttore Generale si procederà al fine di incrementare i predetti fondi, compatibilmente con il piano finanziario approvato, al prelievo delle economie inerenti ai contratti ed alle convenzioni di natura istituzionale e commerciale già in essere (Annualmente e successivamente alla chiusura del Bilancio d'esercizio). La presente disposizione vige in accordo con la durata dei Piano di rientro in essere*"

Naturalmente dovrà essere fissata una percentuale che porti un'entità congrua di risorse, è sconfortante che nonostante da due anni sia stata fatta presente questa esigenza e non se ne sia tenuto conto; oltre all'aspetto economico sopraesposto si faranno presente all'Amministrazione una serie di incongruenze e proposte di integrazione.

2 - Atto generale di adeguamento del "Regolamento per gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs 36/2023 e ss.mm" al nuovo Codice degli Appalti;

La revisione del regolamento in questione si rende necessaria per via dell'entrata in vigore del nuovo codice degli appalti che presenta in materia alcune novità:

- Si eleva il massimale di retribuzione individuale del beneficio, dal 50% al 100%;
- Si estendono gli incentivi a tutte le tipologie di appalto.

Si osserva che la bozza proposta si basa su un'elaborazione del CODAU, non si comprende la ragione per la quale non si sia elaborata una bozza creata modificando il regolamento attualmente in vigore. Dal raffronto con il regolamento attuale emerge la necessità di richiamare alcune disposizioni che disciplinano il procedimento di individuazione dei soggetti beneficiari ed erogazione degli incentivi in modo più analitico, ad esempio si proporrà di mantenere l'articolo che definisce i diversi ruoli dei destinatari degli incentivi: RUP, titolari funzioni tecniche e collaboratori.

Inoltre l'analisi si è concentrata sulle modifiche che introducono criteri discrezionali, meno tutelanti per i colleghi interessati, ad esempio per i collaboratori c'è un passaggio nel quale si precisa che è il RUP ad individuare la percentuale di incentivazione, si concorda di proporre di eliminare il periodo e specificare nell'art 5 quanto previsto nel vecchio regolamento:

"*Salva diversa previsione ai sensi del comma 5 del presente articolo, è attribuito al responsabile unico del procedimento e al titolare della funzione un incentivo pari al 60% del totale. Ai collaboratori è attribuito un incentivo pari al 40% della quota relativa alla corrispondente «attività specifica» secondo le tabelle di cui all'articolo precedente.*"

In merito alla fase relativa all'assegnazione dell'incarico si propone di integrare con:

"*L'affidamento delle attività incentivate può essere integrato al ricorrere di esigenze sopravvenute,*
Il Dirigente competente dispone con proprio provvedimento:
a) l'incarico di responsabile unico del procedimento, ai sensi dell'art. 31 della legge n. 241/1990;
b) l'incarico di responsabile delle funzioni tecniche di cui all'art. 2, sentito il responsabile unico del procedimento; a tal fine, in applicazione ove possibile del principio di rotazione tra i dipendenti, si tiene conto delle competenze professionali e funzionali nonché, relativamente a precedenti incarichi, della rispondenza tra quanto preordinato e quanto realizzato nei tempi definiti, e del corretto e puntuale svolgimento delle attività assegnate;
c) l'incarico di collaboratore, sentito il responsabile unico del procedimento e in base ai criteri di cui alla lettera b) del presente articolo."

Si proporrà, inoltre, di tenere il richiamo all'ipotesi di modifica o revoca dell'incarico:

"*Modifica e revoca degli incarichi*

a. *Il Dirigente competente dispone con proprio provvedimento motivato la modifica o la revoca dell'incarico di cui all'articolo precedente.*
b. *Con il provvedimento di revoca, o con provvedimento immediatamente successivo, è stabilita l'entità dell'incentivo previo accertamento delle attività svolte sino a quel momento.*"

All'articolo 5, dedicato all'individuazione del personale destinatario dell'incentivazione, si propone l'inserimento del principio di rotazione anche su base economica.

Nell'articolo 18 in cui si prevedono le ipotesi di violazioni di legge o attività svolte senza diligenza si propone l'inserimento di una clausola di garanzia:

"*Tale valutazione deve essere comunicata all'interessato con provvedimento motivato da parte del Dirigente di riferimento. Entro tot gg è possibile presentare le proprie osservazioni e sarà il direttore generale a valutare se sussistono tali condizioni.*"

3 - Stato dell'arte relativo alla proposta di erogazione risorse aggiuntive ai sensi della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – art. l, comma 297, lett. b.

Dopo un iter "accidentato" il procedimento di erogazione delle risorse aggiuntive è in fase conclusiva, riteniamo siano state decisive per sbloccare l'iter le richieste di aggiornamento, tra le quali la "*Nota unitaria OO.SS. RSU "Richiesta delucidazione su liquidazione importi spettanti al PTAB" prot. 97396 del 5 settembre*". Si seguiranno le varie fasi dell'iter di erogazione affinché le risorse siano messe in pagamento il prima possibile

4 - Proposta modifiche statutarie – esito petizione;

Si concorda sull'opportunità di proseguire con la raccolta delle firme.

5 - Proposta art. 119 CCNL 2019-21

Com'è noto la recente riorganizzazione del 2023 è stata dettata da motivi esclusivamente economici in quanto funzionale all'adozione del piano di rientro; in questi due anni sono avvenute tante cessazioni, inoltre le lungaggini delle procedure concorsuali per il reclutamento dei collaboratori e funzionari che presenta numerosi interni tra i vincitori della graduatoria, perciò non si rileva un *turn over* soddisfacente.

Se la futura riorganizzazione avvenisse a breve avremmo cambiamenti a livello di strutture, ma i carichi di lavoro sarebbero ripartiti quasi sulle stesse unità. Ancora una volta la nostra componente sarebbe chiamata ad affrontare disagi che si sommano al malessere attuale: tantissimi colleghi lavorano in strutture che sono sotto-organico.

Considerato quanto sopra si ritiene necessario chiedere che l'Amministrazione investa risorse economiche volte a valorizzare i sacrifici della componente sfruttando l'opportunità che l'art. 119 del CCNL 2019-21 offre:

"*Il fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno, f) delle risorse autonomamente stanziate dall'amministrazione, nell'ambito della propria capacità di bilancio, per far fronte a proprie esigenze organizzative e gestionali, anche in correlazione con l'attuazione di piani e programmi nazionali, europei o internazionali*".

In questo modo ci sarebbe un ulteriore finanziamento della parte variabile del Fondo risorse decentrate che potrebbe essere investito in istituti come il Welfare, la Performance o in IMA (parte variabile).

A tale proposito è stato fatto presente all'Amministrazione il notevole ritardo con il quale anche quest'anno saremo chiamati in contrattazione. Non si comprende perché, almeno per quanto riguarda la parte fissa del Fondo risorse decentrate, non si possa contrattare nei primi mesi dell'anno integrando poi quella relativa alle variabili note con la chiusura del bilancio d'esercizio dell'anno precedente.

La coordinatrice ricorda anche la delusione per il mancato stanziamento di punti organico a valere sul piano straordinario per l'assunzione di operatori, collaboratori, funzionari ed elevate professionalità, sarebbe stato un modo per avere un'entità di risorse accettabile.

6. Varie ed eventuali.

Si concorda di fare presente all'Amministrazione che diventa ormai urgente la calendarizzazione dell'adeguamento del Regolamento PEO alla luce delle novità introdotte dal nuovo CCNL 2019-21.

Ad esempio ci sono innovazioni sui criteri di valutazione che prevedono un vincolo di un minimo del 40% del peso alla media delle ultime tre valutazioni individuali, non più del 40% del peso all'esperienza professionale maturata e la restante parte ad eventuali ulteriori criteri definiti in sede di contrattazione integrativa. Un'altra novità è costituita dal punteggio perequativo per chi è

fermo da anni: per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche nell'area di riferimento da più di 6 anni, è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione del secondo e terzo criterio.

Indipendentemente dall'entrata in vigore del nuovo contratto, il regolamento PEO attualmente in vigore necessita comunque di una revisione in quanto alcuni criteri e pesature sono opinabili, inoltre gli squilibri nei punteggi conseguiti osservati in questi anni ci fanno ritenere che è quanto mai necessario garantire trasparenza e rotazione dell'assegnazione di incarichi in modo da evitare il consolidarsi di "rendite di posizione".

Si tratta di una materia delicata sulla quale l'Amministrazione deve al più presto fare una proposta.

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)