



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI

Rappresentanze sindacali unitarie dell'Università degli Studi di Sassari

verbale n. 6 del 24 e 28 ottobre 2024

Il giorno 24 aprile 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 e dà inizio alla seduta alle ore 11:00 per l'esame dei punti all'ordine del giorno:

1 -Analisi proposta "Accordo per lo svolgimento delle selezioni per la mobilità orizzontale del personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Sassari".";

2 - Varie ed eventuali.

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

1 -Analisi proposta "Accordo per lo svolgimento delle selezioni per la mobilità orizzontale del personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Sassari".";

Si procede con l'analisi della bozza di accordo ricevuta dall'Amministrazione, il presupposto con il quale ci è stata presentata è che le tempistiche sono ristrette per avviare le procedure di revisione del regolamento PEO. Perciò ci si propone di definire dei criteri previsti dal nuovo CCNL al fine di avviare una procedura d'ufficio eliminando così la necessità di presentare istanza e nominare una commissione di valutazione.

Sentire però che le tempistiche sono ristrette è davvero deludente perché che ci fosse l'esigenza di rivedere il regolamento PEO era noto dall'inizio dell'anno e, come RSU, è stato fatto presente in ogni incontro ufficiale con l'Amministrazione.

Si concorda sul fatto che il regolamento in vigore presenta delle iniquità ed è obsoleto, va rivisto indipendentemente dall'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo.

Ora ci ritroviamo nel mese di ottobre a dover valutare un accordo che non può prevedere criteri complessi, in quanto la loro applicazione renderebbe necessario il lavoro di una commissione, ma l'alternativa sarebbe quella di non avviare le procedure PEO il che, dato il contesto, sarebbe grave.

I colleghi concordano però **che condizione essenziale per la stipula dell'accordo è avere l'impegno da parte dell'Amministrazione di iniziare i lavori per la revisione del regolamento PEO e che la durata dell'accordo stesso sia limitata all'anno 2024.**

Prima di esaminare in dettaglio i contenuti dell'accordo proposto si ripercorrono le innovazioni previste il CCNL 2019-21:

- Ognuno ha diritto a cinque scatti stipendiali indipendentemente dal suo "punto di partenza";
- L'art. 86 stabilisce dei criteri sui quali si deve basare la contrattazione integrativa:
 1. Media delle ultime tre valutazioni individuali (min 40% del peso totale);
 2. Esperienza professionale maturata (max 40 del peso totale);
 3. Eventuali altri criteri definiti in sede di contrattazione integrativa correlati alle capacità professionali anche attraverso percorsi formativi.
 4. Inoltre è previsto un "punteggio perequativo" che può essere fissato in contrattazione a favore di chi non supera una PEO da più di 6 anni per un punteggio massimo del 3% del punteggio ottenuto con i criteri 2 e 3.

Si procede alla simulazione dei dati ricevuti dall'Amministrazione, si osserva subito che purtroppo non è ancora disponibile ufficialmente l'entità di risorse che possono essere destinate alle PEO e questo aspetto è molto grave, pertanto si concorda sulla necessità di inviare una nota di richiesta all'Amministrazione.

Fissando un criterio pari all'anzianità dalla data di assunzione emerge subito che di fronte una platea di circa 348 colleghi, fissando un ipotetico importo pari a € 60.000, avrebbero diritto allo scatto solo 44 colleghi, a parità di meccanismo e di risorse ci vorrebbero 8 anni perché tutti possano beneficiare delle progressioni. A maggior ragione riteniamo sarebbe fortemente iniquo tenere questo meccanismo per più di un anno.

Si concorda sull'opportunità di dividere le risorse disponibili per singole Aree in funzione della numerosità delle stesse.

Rispetto all'accordo proposto si concorda di scegliere il parametro dei 4 anni anziché 2 o 3 come periodo di tempo per il quale non si deve aver beneficiato di PEO, o il periodo di tempo dall'assunzione, questo per cercare di garantire la massima rotazione e, a nostro avviso, equità. Analogamente si sceglie di non comprendere nella procedura i colleghi che, per effetto dell'entrata in vigore del nuovo CCNL hanno beneficiato dello scatto di livello: coloro i quali erano inquadrati come categoria C1 hanno ricevuto uno scatto dal 1° gennaio.

Il primo criterio da considerare è la media delle ultime tre valutazioni individuali (date dalla valutazione raggiungimento obiettivi struttura e "valutazione comportamentale"), considerato che

nel nostro Ateneo non si osserva una distribuzione disomogenea delle valutazioni individuali, si osserva che questo criterio non discriminerà molto.

Il criterio relativo all'esperienza professionale è rappresentato dall'anzianità nella categoria (area nella nuova denominazione), la collega Barbara Cossu osserva che nella simulazione inviata non sono disponibili i dati che ci permettano di fare delle congetture e si decide di domandare un'integrazione dei dati che permettano di conoscere l'anzianità nella categoria, solo in questo modo si potrà capire l'impatto dell'applicazione del criterio di cui sopra.

Altro criterio è il numero di giorni dall'ultima PEO nella categoria/area e si propone di integrare il criterio con la previsione che, in assenza di PEO, ci si riferisca alla data di assunzione a tempo indeterminato nella categoria ricoperta al 1° gennaio 2024 perché ci sono molti colleghi che non hanno mai superato una PEO.

Si chiederanno invece lumi sull'ultimo criterio del quale non si comprende né il meccanismo, né la funzione *"Quota retributiva dovuta a PEO già effettuate al 1° gennaio all'anno di riferimento nell'area professionale di inquadramento"*.

Si concorda, inoltre, che i criteri proposti nell'accordo sono parziali rispetto alle possibilità che offre il CCNL soprattutto per quanto attiene l'esperienza professionale che in questo caso si rappresenta solo con l'anzianità di servizio; l'esperienza professionale dovrebbe essere un parametro che comprenda anche altri fattori come, ad esempio, gli incarichi ricoperti che portano arricchimento professionale.

Rispetto alla bozza si concorda sulla proposta di ricomprendere i due criteri temporali sopracitati nella categoria *"Esperienza professionale"* e nel complesso il loro peso totale sia pari al massimo del 40% come previsto nel nuovo CCNL.

Si valuta, inoltre, la possibilità di inserire nell'accordo un criterio attinente alla formazione che, correttamente, soddisferebbe quanto disposto nel CCNL ovvero *"Eventuali altri criteri definiti in sede di contrattazione integrativa correlati alle capacità professionali anche attraverso percorsi formativi"*

Anche se ci si riserva ulteriori considerazioni con le informazioni di cui si chiederà integrazione, si osserva uno sbilanciamento delle risorse a favore di colleghi che hanno già beneficiato in passato di molte PEO, considerate le risorse scarse e il gran numero di anni in cui non sono state bandite PEO quest'anno ci si aspettava molto di più, per quanto sopra si proporrà di invertire l'ordine dei criteri che operano a parità di punteggio, ovvero primariamente la minore età anagrafica e in seconda battuta la maggiore anzianità in Ateneo nella propria categoria.

Nonostante questi aggiustamenti rimangono molte perplessità sui contenuti dell'accordo e ci si riserva di aggiornare la seduta a lunedì 28, pertanto alle 10:45 si aggiorna la seduta.

Nel riprendere la seduta si prende atto del fatto che l'Amministrazione non è in condizioni di fornirci i dati relativi all'anzianità di categoria. Appare davvero singolare non siano disponibili i dati che devono supportare l'applicazione di un criterio che è stato proposto dall'Amministrazione stessa.

Fatto ancora più grave, l'Amministrazione non è in grado di fornire risposte sulla rappresentatività delle parti chiamate a stipulare l'accordo e mette a disposizione dei dati che certo non toccherebbe alle RSU e organizzazioni sindacali elaborare.

Non per ultimo, allo stato attuale, non sono note le cifre relative alla contrattazione 2024 eccezion fatta per le somme da destinare alle PEO, importi comunicati per le vie brevi in riscontro alla nota RSU CGIL e GILDA inviata il 25 u.s. pari a 60.000€ per gli operatori, collaboratori e funzionari e € 7.000 per le elevate professionalità.

Si concorda all'unanimità dei presenti che le informazioni in possesso non sono sufficienti ad effettuare una scelta consapevole che sia tutelante per la componente e, a meno di elementi che emergeranno nell'incontro, si deciderà di non siglare l'accordo proposto.

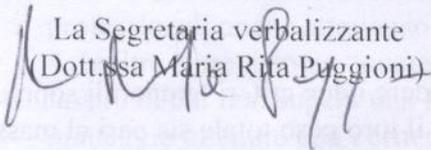
La situazione sopra esposta è quella di una componente della quale l'Amministrazione ha scarsissima considerazione e questo è davvero vergognoso.

2 - Varie ed eventuali.

Parcheggi: negli ultimi incontri le RSU hanno fatto presente al Direttore Generale che molti colleghi da tempo stanno gestendo una situazione iniqua che provoca numerosi disagi, ci è stata data assicurazione che entro fine anno saranno disponibili anche i parcheggi situati nel plesso di Piandanna.

Null'altro essendoci da deliberare, la seduta è tolta alle ore 11:00

La Segretaria verbalizzante
(Dott.ssa Maria Rita Puggioni)



La Coordinatrice
(Dott.ssa Anna Argenziano)

