



uniss

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI

Rappresentanze sindacali unitarie dell'Università degli Studi di Sassari verbale n. 7 del 26 novembre 2024

Il giorno 26 novembre 2024 alle ore 15:30, 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 Maria Rita Puggioni e dà inizio alla seduta alle ore 15:30 si approva all'unanimità la mozione presentata dalla vice-coordinatrice per discutere il secondo punto all'ordine del giorno, ovvero le proposte di modifica del Sistema di misurazione e valutazione della performance:

1. Proposta modifiche al Sistema di misurazione e valutazione performance;

La collega Barbara Cossu illustra gli esiti dell'analisi del nostro Sistema di misurazione e valutazione della performance, raffrontato con quelli di altri Atenei e con le Linee guida ministeriali in materia:

Il diffuso malcontento tra il PTAB, testimoniato dall'aumento delle richieste di attivazione della procedura di conciliazione, peraltro disattese, non è espressione di una volontà di sottrarsi al sistema della misurazione e valutazione, bensì di un generale sentimento di frustrazione e/o ingiustizia in relazione a valutazioni poco aderenti alla realtà, nel bene e nel male, e lontane dalle finalità espresse dal legislatore per il processo in oggetto.

E' riportato in tutti i documenti governativi che "la principale finalità dell'intero ciclo di gestione della performance" è il "miglioramento della qualità complessiva delle prestazioni e dei servizi

resi dalle amministrazioni pubbliche” e che le indicazioni riportate hanno come obiettivo “l’andare oltre la mera valutazione della prestazione resa”. Il SMVP è un atto organizzativo dell’Ateneo e non un mero strumento di giudizio dell’attività del dipendente.

Dall’analisi effettuata è risultato che il SMVP del nostro Ateneo è particolarmente debole nei seguenti punti:

- Nel processo e metodo di misurazione e valutazione della performance individuale, per cui è completamente disatteso nei fatti il meccanismo di confronto sistematico tra valutatori e valutati, in fase di programmazione, monitoraggio e valutazione, con i colloqui previsti all’art. 7 dello stesso regolamento che spesso non vengono effettuati, circostanza che rischia di rendere nulle le valutazioni effettuate finora; l’assenza di meccanismi di calibrazione fra le valutazioni e di procedure di conciliazione e valutazione di seconda istanza [meccanismi di garanzia], se non per valutazioni negative (inferiori al 60%);
- Nella definizione della correlazione tra performance individuale e performance organizzativa;
- Nell’introduzione di metodi di valutazione alternativi, che vadano oltre la sola valutazione effettuata dal superiore gerarchico, come per esempio la valutazione dal basso, la valutazione fra pari, la valutazione collegiale.

Preso atto di queste debolezze si concorda di redigere una nota contenente proposte di modifica del Sistema di misurazione e valutazione della performance, da sottoporre anche alle OO.SS., e da presentare all’Amministrazione in tempi rapidi, così da sperare che vengano accolte in occasione della redazione del prossimo PIAO e siano operative per il 2025.

Tutti favorevoli, si passa alla discussione del successivo punto all’o.d.g.

2. Contrattazione utilizzo fondo risorse decentrate 2024:

Nella seduta di contrattazione del 21 novembre u.s. è stata espressa perplessità sul brevissimo preavviso con il quale sono stati inviati i documenti relativi alla proposta di ripartizione dei Fondi risorse decentrate 2024 senza osservare il periodo minimo previsto dall’art. 5 c. 5 del CCNL.

Si osserva con soddisfazione **l’aumento delle risorse fisse** derivante dai risparmi di spesa relativi all’inquadramento a C2 dei colleghi che erano inquadrati come C1, analogamente si registra un incremento di risorse variabili in parte dovuto ai ratei annui relativi all’inquadramento di cui sopra.

In pratica relativamente al Fondo risorse decentrate operatori, collaboratori e funzionari, **le risorse fisse disponibili sono 352.887,76 € (erano 190.391,64 € nel 2023) e le variabili disponibili sono 269.602,37 € (erano 157.169,00 €)**, queste cifre sono al netto di una decurtazione di € 117.629 per le fisse e di € 89.867 per le variabili

Si concorda sul fatto che dovrebbe essere normale contrattare, almeno per la parte che riguarda le risorse fisse, nei primi mesi dell’anno e non in chiusura.

Si osserva che non è stata concordata l’entità dell’incremento delle posizioni organizzative e, come già osservato, non si comprende la differenziazione dell’entità delle posizioni organizzative relative alle strutture dipartimentali, una differenza di cento euro tra le due appare sintomo di una differenziazione fittizia.

Si concorda sul fatto che sia necessario **destinare il residuo fisso disponibile pari a 162.059,76 € all’IMA (parte fissa).**

Riguardo invece alle risorse variabili, si osserva che le indennità di responsabilità, ad eccezione fatta per quelle che obbligatorie per legge, sono state individuate autonomamente, ma il CCNL stabilisce che anche questi criteri devono essere oggetto di contrattazione integrativa.

È stato chiesto che al più presto siano avviati i **lavori per la definizione dei criteri di individuazione delle figure professionali che, per autonomia e responsabilità, avrebbero diritto all'indennità di responsabilità in tutto l'Ateneo.**

A tale proposito è stato rilevato che tali criteri non sono stati esplicitati per l'individuazione delle indennità relative ai manager didattici e non si comprende quindi la graduazione in fasce, si ritiene prematura una distinzione in base a criteri non esplicitati e non condivisi, più in generale ci si domanda se, in relazione alle indennità proposte, sussista un formale conferimento di incarico ad inizio 2024.

Riguardo la destinazione del residuo delle risorse variabili disponibile pari a 269.602,37 €, dopo aver accantonato la parte prevalente da destinare alla performance così come previsto dal CCNL, si concorda sul fatto che **il residuo 134.801,17 € vada ad incremento dell'IMA (parte variabile)**, come già concordato nell'anno precedente.

Si opera questa scelta perché il Sistema di Misurazione mostra ancora criticità e in merito si proporranno le modifiche appena concordate.

Più in generale si osserva che nell'accordo non sono state individuate le percentuali di ripartizione, così come non è stata esplicitata la quantificazione del monte ore – anno 2024 relativa al **lavoro straordinario** e relative somme, anche questo aspetto dev'essere oggetto di contrattazione, si concorda sul fatto che non dovremmo trovarci davanti al fatto compiuto.

Si concorda anche sulla richiesta di innalzamento della percentuale della somma spettante per quest'ultima, ora fissata al 7% della posizione organizzativa principale, al 15% in caso ipotesi di assegnazione di una seconda posizione organizzativa (interim), mentre con riferimento all'ipotesi di assegnazione di un'indennità di responsabilità in aggiunta ad una PO, si chiede che non sia fissata una percentuale variabile rispetto alla categoria di appartenenza, ma che si determini un quantum (ad esempio € 500).

Purtroppo gli stessi incrementi osservati nel Fondo relativo agli operatori, collaboratori e funzionari non si sono realizzati per le Elevate professionalità, in merito si concorda di proporre che a tutto il personale dell'Area sia attribuito un incarico e che **tutti gli EP, nelle more di una valutazione positiva, abbiano diritto all'indennità di risultato.** La quantificazione della retribuzione di risultato varia dal 10 al 30% di quella di responsabilità. Si chiede che i 3 EP senza PO dell'Area Tecnica, iscritti ad Albo professionale, percepiscano l'indennità di risultato nella misura del 10%.

Il collega Domenico Delogu osserva che eravamo pronti a firmare un accordo contenente tutte le integrazioni richieste, ma l'ipotesi proposta dall'Amministrazione è irricevibile considerato che alcune proposte accolte favorevolmente in sede di contrattazione non sono state integrate, così come ci sono elementi di novità inseriti unilateralmente successivamente all'incontro di cui sopra. La collega Rita Puggioni ribadisce che è grave non siano stati palesati i dati relativi al monte ore del lavoro straordinario, si tratta di una "gestione occulta" che è oggetto di contrattazione, ancora di più se si considerano uffici sottodimensionati che avranno difficoltà a garantire il livello di servizio offerto ai quali non sono state assegnate nuove risorse umane, come le Segreterie Studenti e le Biblioteche.

Per questi motivi si concorda all'unanimità dei presenti di non sottoscrivere l'accordo in questione facendo presente per iscritto tutti i punti di criticità, alcuni dei quali profilano dei veri e propri profili di illegittimità ed inviare all'Amministrazione una nota contenente tutte le criticità.

3. Petizione modifica statutaria elezione componente Cda in rappresentanza del PTAB;

Si concorda di rinviare la discussione in merito alla petizione alla prossima seduta.

4. Varie ed eventuali

Con riferimento al Welfare si concorda sull'opportunità di richiedere si proceda con l'accantonamento dei fondi Uniss destinati ai sussidi relativamente agli anni 2022 e 2023 complessivamente per € 50.000, così come di richiedere dettagli sull'apertura del parcheggio di Piandanna promessa per la fine del 2024.

Null'altro essendoci da deliberare, la seduta è tolta alle ore 17:00.

La Segretaria verbalizzante
(Dott.ssa Maria Rita Puggioni)

La Coordinatrice
(Dott.ssa Anna Argenziano)