

***Rappresentanze sindacali unitarie
dell'Università degli Studi di Sassari***

rsu@uniss.it
www.uniss.it/rsu

Al Direttore Generale

25 settembre 2025

Oggetto: Proposte sulla bozza Regolamento Pea 2025.

Gentile Direttore,

sottoponiamo alla sua attenzione le proposte di modifica alla bozza del Regolamento Pea 2025 deliberate da codeste Rsu nella seduta del 18 settembre.

Prima di addentrarci nei dettagli della proposta in questione desideriamo richiamare l'attenzione sull'importanza del regolamento come strumento di motivazione per i colleghi, alcuni dei quali non superano una progressione da 10 anni o più. Una considerazione doverosa riguarda i colleghi più giovani, che hanno potuto fare ingresso nel mondo del lavoro solo dopo anni di studio e che pagheranno il prezzo più elevato degli effetti del piano di rientro.

Riteniamo utile integrare le **affermazioni di principio** contenute nella bozza con i principi:

- equità,
- proporzionalità
- nelle ponderazioni il focus è posto sulle ricadute nelle attività lavorative dei titoli ed incarichi oggetto di valutazione

Alla luce di quanto esposto sopra, e in virtù della scarsa disponibilità di budget, si ribadisce la necessità che il numero di anni di **"fermo"** per i vincitori debba essere 4 anni e non 3 come nella bozza in questione.

Riteniamo essenziale prevedere che il regolamento venga sottoposto a **revisione** entro un anno dall'entrata in vigore e in ogni caso in tempo utile per normare la procedura di selezione PEA 2026, la revisione avrà lo scopo di eliminare eventuali asimmetrie osservate sulla base dei dati consuntivi della selezione PEA 2025, questo perché soltanto con l'analisi dei risultati a consuntivo si possono individuare dei correttivi.

Si propone, inoltre, che il budget venga diviso, in proporzione alla numerosità, per Aree e, dopo valutazione della congruità dei fondi disponibili, per categorie in modo da assicurare proporzionalità di assegnazione del budget.

Per questo motivo riteniamo che attribuire il punteggio massimo (40 punti su 100) al criterio relativo all'**esperienza professionale** misurata esclusivamente dall'anzianità di servizio sia iniquo.

In particolare colpisce la collocazione degli **incarichi** nel criterio legato alla capacità professionale in luogo del criterio esperienza professionale, riteniamo che le esperienze

lavorative gestionali complesse (Posizioni organizzative, funzioni specialistiche e indennità di responsabilità) e altri incarichi conferiti con provvedimento formale e comportanti responsabilità individuale, siano, per l'appunto, "esperienze", si tratta quindi di incarichi che devono essere ricompresi nel criterio legato all'esperienza professionale.

E' una questione di significato: le capacità sono le abilità e le conoscenze possedute da una persona per svolgere un'attività, mentre l'esperienza professionale è il tempo e il tipo di lavoro che una persona ha svolto, spesso accumulando tali capacità. In sintesi, le capacità sono il "cosa sai fare", mentre l'esperienza è il "dove e come lo hai fatto", e quest'ultima contribuisce a sviluppare e dimostrare le capacità.

Per questo motivo si richiede che il punteggio riservato all'esperienza professionale sia così suddiviso:

1. Anzianità di servizio nell'Ateneo e anzianità di servizio maturata in altri Atenei abbia un peso del 70% del punteggio totale riservato al criterio "esperienza professionale",
2. Esperienze lavorative che hanno comportato responsabilità gestionali complesse (posizioni organizzative, indennità di responsabilità o funzioni specialistiche) dalla data dell'ultima PEO/PEA vinta: 15% del totale,
3. Altri incarichi conferiti con provvedimento formale e comportanti responsabilità individuale ricoperti dalla data dell'ultima PEO/PEA vinta (partecipazione effettiva: non si considerano i supplenti) non si considerano le cariche elettive: 15% del totale

Riteniamo sia corretta una **graduazione degli incarichi in base alla complessità**, al livello di autonomia, di responsabilità, di specializzazione, di competenze necessarie e individuiamo, fra gli altri e in forma non esaustiva, alcune tipologie di incarichi conferiti con provvedimento formale e comportanti responsabilità individuale:

- commissario di gara,
- segretario in commissione di gara,
- commissario di concorso per l'accesso al pubblico impiego,
- segretario in commissione di concorso per l'accesso al pubblico impiego,
- partecipazione ad attività di audit (Presidente gruppo di lavoro),
- partecipazione ad attività di audit (componente gruppo di lavoro),
- altri ulteriori incarichi attribuiti formalmente attinenti e coerenti con l'attività svolta,
- che comportano arricchimento professionale del dipendente (es: commissioni elettorali, partecipazioni a commissioni per selezione di co.co.co),
- gruppi di lavoro per svolgimento di attività complessa che abbiano portato a compimento l'incarico alla base della loro costituzione,
- idoneità concorsi,
- formazione ai colleghi e attività di affiancamento formalmente riconosciuta.

Affinché molti colleghi possano far valere la loro esperienza di precariato in Uniss si propone che Anzianità di servizio nell'Ateneo anche a tempo determinato senza soluzione di continuità presso Uniss", sia sostituita con l'espressione "Anzianità di servizio nell'Ateneo anche a tempo determinato anche senza soluzione di continuità presso Uniss e anche in altri atenei purché con mansioni analoghe".

Si concorda, inoltre, sia necessaria una temporizzazione nel conteggio degli incarichi in questione: la progressione orizzontale dovrebbe certificare i "progressi" raggiunti in un dato periodo, perciò il riferimento temporale dei punti 2 e 3 è considerato l'ultima PEO/PEA vinta.

Per quanto riguarda gli incarichi con responsabilità gestionali si osserva che, avendo una graduazione degli Uffici nella Tecnostruttura, gli stessi potrebbero avere in futuro una diversa pesatura.

Con riferimento al parametro della **valutazione individuale annuale** si concorda di domandare l'eliminazione della maggiorazione del 10% in caso di valutazione "eccellente", a causa dei limiti dell'attuale Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), più volte evidenziati, e della scarsa cultura della valutazione in Ateneo che ci hanno fatto osservare un appiattimento delle valutazioni concentrate nella fascia più elevata.

Appare non congruo con quanto previsto nel CCNL la decisione di non attribuire punteggio alcuno se non sono disponibili almeno tre valutazioni, il contratto prevede la "media delle ultime tre valutazioni annuali nell'Area di appartenenza" e non "la media delle valutazioni degli ultimi tre anni." Pertanto si richiede che l'espressione "se non sono disponibili almeno 3 valutazioni il punteggio è sempre 0", con l'espressione "se non dovesse essere disponibile per uno o più anni la valutazione per particolari eventi di carriera, es. aspettativa, dottorato, malattia, etc. si considerano tre valutazioni a ritroso nel tempo purché nella stessa area di appartenenza".

Con riferimento al criterio alle **capacità professionali acquisite** colpisce il punteggio uniforme per i vari titoli di laurea e post lauream, si ritiene necessaria una differenziazione in funzione della complessità del percorso necessario per il conseguimento del titolo, nonché dell'attinenza che descrive le ricadute sull'attività lavorativa, distinguendo tra:

- Corsi di laurea magistrale a ciclo unico, compreso VO
- Corsi di laurea magistrale
- Corso di laurea triennale
- Ulteriori corsi di laurea magistrale a ciclo unico
- Ulteriori corsi di laurea magistrale
- Ulteriori corsi di laurea triennale
- Dottorato di ricerca attinente
- Abilitazione professionale attinente
- Master post lauream di I livello attinente
- Master post lauream di II livello attinente
- Dottorato di ricerca non attinente
- Abilitazione professionale non attinente
- Master post lauream di I livello non attinente
- Master post lauream di II livello non attinente
- Diplomi di Specializzazione Universitaria
- Diploma di scuola secondaria di secondo grado
- Diploma universitario

Anche a causa del fatto che in Ateneo al momento (e certamente per tutti gli anni passati che andranno a incidere sulle prossime procedure selettive) non ci sono indicazioni chiare sulla distinzione tra formazione obbligatoria e facoltativa si ritiene opportuno richiedere che sia eliminata tale differenziazione nei punteggi.

Riteniamo corretto che titoli di studio rimangano acquisiti "per sempre" e che si possano presentare ad ogni progressione, si ritiene, invece, di individuare **un limite temporale per le**

attività formative, come per gli incarichi, nel tempo intercorso dall'ultima PEO vinta e comunque entro i 10 anni dalla procedura PEA in svolgimento.

Il punteggio andrebbe attribuito non per numero di corsi, ma per ore di corso, differenziando tra i corsi che prevedono una prova finale e i seminari che attestano la sola partecipazione.

Fra i corsi di formazione da considerare si propone di inserire i corsi di lingue con attestato di valutazione, le attestazioni delle competenze informatiche, i corsi per la sicurezza che vengono svolti per prestare un servizio all'Ateneo.

Si ritiene, infine, che i corsi in questione debbano essere sempre attinenti rispetto le mansioni svolte nell'ufficio di appartenenza.

In conclusione si richiede che il punteggio riservato all'esperienza professionale sia così suddiviso:

- Capacità professionali acquisite – percorsi formativi 60% del totale,
- Capacità professionali acquisite – ulteriori titoli di studio 40% del totale.

In riferimento al personale che non abbia conseguito progressioni economiche nei trienni precedenti nell'Area di riferimento, il punteggio aggiuntivo pari al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri relativi all'esperienza professionale maturata di cui all'articolo 7 e gli ulteriori criteri di cui all'articolo 8 sia attribuito a coloro che da più di dieci anni non abbiano conseguito progressioni economiche nell'Area di riferimento e 1,5% a coloro che non abbiano conseguito progressioni economiche nell'Area di riferimento da sei a dieci anni.

Non per ultimo, in riferimento alla graduatoria di merito, si chiede che il termine per proporre opposizione sia entro i 20-30 giorni decorrenti dalla data di pubblicazione della stessa e che, in caso di parità di punteggio, per ciascuna Area, nel rispetto del principio delle pari opportunità, sarà preferito il candidato del genere sottorappresentato. In via subordinata il candidato più giovane (e non quello più anziano).

Cordiali saluti

Per le RSU
(La Coordinatrice)

