



Rappresentanze sindacali unitarie dell'Università degli Studi di Sassari

verbale n. 5 del 6 agosto e 2 settembre 2025

Il giorno 6 agosto 2025 alle ore 10:00, regolarmente convocate dalla Coordinatrice, si sono riunite in via telematica sulla piattaforma Teams le Rappresentanze sindacali unitarie dell'Università degli Studi di Sassari.

Componente	Presente	Assente giustificato	Assente ingiustificato
Argenziano Anna	x		
Betza Marcella	x		
Chessa Loredana	x		
Cossu Barbara	x		
Piras Paola	x		
Piredda Agostino		X	

Presiede la seduta in qualità di coordinatrice la collega Barbara Cossu e incarica quale segretaria verbalizzante, la collega Anna Argenziano e dà inizio alla seduta alle ore 10:00 per l'esame dei punti all'ordine del giorno:

- 1. Regolamento PEA – Anno 2025**
- 2. Fondo salario accessorio 2025 – distribuzione risorse.**
- 3. Varie ed eventuali**

1. Regolamento PEA – Anno 2025:

Si esamina l'argomento ricordando che le precedenti RSU non avevano siglato l'accordo attualmente in vigore perché non si trovava dimostrazione del fatto che la bozza di accordo proposta fosse equa per tutta la componente; si sosteneva, infatti, che nel quadriennio tutti avrebbero beneficiato di PEA, ma l'entità delle risorse disponibili in rapporto alla numerosità della componente dimostrava il contrario: nel 2024 sono risultati beneficiari 46 colleghi su 458, considerati anche i 15 del 2023 va da sé che, a parità di risorse economiche, servirebbero il doppio degli anni perché possano essere erogate PEA a tutto il personale PTAB.

Alla luce di quanto sopra esposto, dato che la bozza attuale di accordo prevede l'introduzione di nuovi criteri e l'attivazione di una procedura selettiva a istanza di parte, elementi proposti in passato, si domanderanno all'Amministrazione le motivazioni sottese alle modifiche proposte.



Si osserva, in particolare, che il numero di anni di “fermo” per i vincitori si riduce da quattro a tre, ma, data la ormai nota scarsità di risorse, si condivide l’esigenza lasciare invariato a 4 anni il periodo di cui sopra.

Considerati i vincoli posti dal CCNL in merito alle ponderazioni dei criteri¹, si analizzano i singoli parametri proposti:

- Con riferimento al parametro della **valutazione individuale annuale** si concorda sul domandare l’eliminazione della maggiorazione del 10% in caso di valutazione “eccellente”, in quanto i limiti dell’attuale Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) e la scarsa cultura della valutazione in Ateneo rendono l’eccellenza la norma.

Per avere un’idea della differenziazione delle valutazioni si decide di domandare all’amministrazione il dato consuntivo 2024 della distribuzione delle valutazioni, ci si attende una concentrazione nell’ultima fascia.

Si concorda sul fatto che la misura sopraesposta sia non necessaria: l’eccellenza può essere valorizzata con il sistema dei premi nell’ambito della *performance*.

Inoltre, si chiederà conferma del valore numerico corrispondente alla valutazione “eccellente” che presumiamo sia 100/100, in quanto nel nostro Sistema di misurazione e valutazione della performance (di seguito SMVP) è prevista una suddivisione delle valutazioni in fasce.

Anche in questa sede si reitera l’impegno a proporre ulteriori modifiche al SMVP in modo da incoraggiare il processo di condivisione nella determinazione e nella comunicazione degli obiettivi, soprattutto per quanto attiene la sfera comportamentale, la differenziazione delle valutazioni, gli strumenti di bilanciamento delle valutazioni “non eque”, nonché gli strumenti di tutela a favore di colleghi che ritengono di avere ricevuto una valutazione iniqua.

Si chiederanno, inoltre, chiarimenti sull’espressione “*se non sono disponibili almeno 3 valutazioni il punteggio è sempre 0*”, e sul limite minimo di anzianità di servizio per poter partecipare, se c’è.

- Con riferimento al criterio relativo all’**esperienza professionale maturata**: “*anzianità di servizio nell’Ateneo anche a tempo determinato senza soluzione di continuità presso*

¹ 1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali nell’Area di appartenenza al momento della partecipazione alle selezioni o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, conseguite dal dipendente presso l’unità operativa o le unità operative ove ha prestato servizio, secondo il sistema di valutazione adottato dall’amministrazione: **minimo 40%**

2. esperienza professionale maturata: **massimo 40%**

3. eventuali ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all’art. 81 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 3, lett. c), correlati alle capacità professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi;



·Uniss”, ci si domanda se sia una condizione legittima, ad ogni buon conto si ritiene equo sia eliminata l’espressione “senza soluzione di continuità” in quanto molti colleghi hanno svolto periodi di lavoro a tempo determinato che non sono stati convertiti immediatamente in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ma hanno comunque cumulato un utile bagaglio di esperienza.

Si riflette sul fatto che l’esperienza professionale sia considerata come sinonimo dell’anzianità di servizio, ma non si concorda con questa visione: si pensi, ad esempio, l’arricchimento professionale di un percorso con trasferimenti in diversi uffici, oppure il fatto di aver precedentemente lavorato in un altro Ateneo o in un altro ente con analoghe mansioni.

Descrivere l’esperienza professionale maturata con un criterio meramente temporale è riduttivo in un contesto in cui arrivano in continuazione nuovi adempimenti che richiedono competenze sempre più specialistiche.

Si concorda, pertanto, di chiedere l’abbassamento del peso assegnato a questo criterio a favore della ponderazione assegnata al criterio della capacità professionale e si proverà a proporre l’inserimento di ulteriori criteri.

- Con riferimento al criterio alle **capacità professionali acquisite:**

al fine di rilevare le effettive ricadute sulle attività lavorative svolte, si concorda sulla necessità di inserire un criterio di attinenza delle discipline oggetto di attività formative o dei titoli di studio conseguiti con le mansioni svolte.

Si ritiene equo individuare un limite temporale, anche lungo, per le attività formative svolte e, analogamente, la possibilità di valutare gli incarichi assegnati a partire dall’ultima progressione svolta.

Si concorda sulla proposta di aumentare la ponderazione relativa ai percorsi formativi e agli ulteriori titoli di studio.

Poi in dettaglio si osserva: non ci sono distinzioni di punteggio tra posizioni organizzative, indennità di responsabilità e funzioni specialistiche che, pure, presentano un livello di complessità e di responsabilità differente.

Non sono fatte distinzioni di valutazione tra i diversi titoli di studio, si richiederà che i master oggetto di valutazione siano quelli post lauream, dal momento che anche alcuni corsi di formazione sono denominati “master”. Si proporrà che nel caso in cui nelle aree dei funzionari sono ancora in servizio colleghi non laureati sia conteggiata tra i titoli di studio la laurea conseguita, anche se è titolo di accesso accedere all’area stessa.

Si chiederà che sia fatta una distinzione tra i gruppi di lavoro per durata, complessità del risultato richiesto e responsabilità.

Così come si chiederà che siano inserite le idoneità ai concorsi per categoria superiore, nonché le idoneità alle mobilità.



Si chiederanno poi informazioni di dettaglio sulla possibilità per i colleghi in convenzione con l'azienda ospedaliera di partecipare alla selezione con finanziamento da parte dell'azienda ospedaliera stessa.

In generale si concorda sulla necessità di apporre nell'accordo una clausola di revisione: solo dopo l'applicazione dello stesso si possono analizzare i dati a consuntivo, rilevare eventuali asimmetrie e squilibri e presentare proposte di aggiustamento.

2. Fondo salario accessorio 2025 – distribuzione risorse.

Si procede con l'analisi della documentazione trasmessa, si osserva che i dati non sono definitivi in quanto non sono noti eventuali residui 2024 e l'entità delle risorse variabili che dovrebbero essere note in quanto il Bilancio d'esercizio 2024 è chiuso.

Si prende atto del fatto che nel mese di luglio è stato liquidato un acconto IMA, ma che si tratta di un'entità oggetto di contrattazione, alla luce di quanto sopra si concorda sulla necessità di chiedere ulteriori dati all'Amministrazione, anche in relazione agli istituti contrattuali obbligatori per legge quali, ad esempio, le indennità per rischio chimico che, sappiamo, sono giustamente liquidate al personale docente.

Si decide di aggiornare la discussione con ulteriori analisi e proposte al 2 settembre, la seduta è tolta mercoledì alle ore 12:30.

Si aggiorna la seduta martedì 2 settembre alle ore 11:30, presenti tutti i componenti.

Con riferimento ai documenti ricevuti, posto che si tratta di dati "parziali" in quanto non si conosce l'entità della parte variabile dei Fondi salari accessori, si concorda sulla necessità di chiedere ulteriori chiarimenti, soprattutto alla luce dell'erogazione degli acconti IMA ricevuti nel mese di luglio.

Si è concordi nella necessità di comprendere le motivazioni alla base della mancata emanazione del Regolamento sull'"autofinanziamento" in quanto le relative attività di confronto si erano concluse nel mese di dicembre 2024, ci si attendeva che, per il periodo in corso, il regolamento in questione fosse già applicabile.

Infine, si ritiene necessario proporre all'Amministrazione l'avvio di un'attività volta ad individuare criteri oggettivi per l'individuazione di attività meritevoli di assegnazione di indennità di responsabilità e funzioni specialistiche nonché, data la scarsità di risorse, una graduazione per meglio orientare le assegnazioni, oltre evidentemente alle indennità obbligatorie per legge.

Si porranno criteri già in uso in altri Atenei quali:

- Conoscenze tecniche e/o scientifiche molto approfondite (meglio se supportate dal titolo

di studio corrispondente, quale laurea, master, specializzazione post laurea, dottorato di ricerca, o abilitazione professionale);

- conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature molto avanzate e/o particolarmente complesse;
- conoscenza e capacità di gestire processi organizzativi molto avanzati e/o particolarmente complesse;
- creatività, capacità di innovazione e sperimentazione avanzata in campo tecnico, amministrativo-gestionale, tecnologico e/o scientifico;
- riconosciuta competenza professionale tecnica a livello almeno nazionale nelle materie inerenti all'attività svolta;
- elevate difficoltà nel reperimento di persone con le necessarie competenze sul mercato del lavoro.

Colpisce, inoltre, l'entità della decurtazione per il piano di rientro che aumenterà una volta stanziata le risorse variabili, ci si domanda quante indennità o funzioni si sarebbero potute individuare con tali risorse, si ricorda anche che tale importo non è trasferito: va ad incrementare le risorse del nostro bilancio, a tale proposito si ricorderà all'Amministrazione che l'art. 119 c. 2

l. f del CCNL 2019-21 che stabilisce la possibilità di accantonare "Risorse autonomamente stanziata 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".

Con riferimento al "*Disciplinare sull'orario di lavoro e sugli istituti inerenti alla struttura del rapporto di lavoro*" si concorda di proporre al Direttore generale che i contenuti innovativi del documento siano approfonditi con i colleghi responsabili di uffici e strutture al fine da agevolare la corretta interpretazione e applicazione.

Un altro tema non all'ordine del giorno dell'incontro previsto, ma sempre meritevole di attenzione, è la richiesta di attuazione di politiche di reclutamento per la componente PTAB adeguate ai reali fabbisogni, anche alla luce delle inattese cessazioni a causa di trasferimenti di colleghi neo-assunti.

Null'altro essendoci da deliberare, la seduta è tolta alle ore 13:30.

La Segretaria verbalizzante
(Dott.ssa Anna Argenziano)



La Coordinatrice
(Dott.ssa Barbara Cossu)

