Rappresentanze sindacali unitarie dell'Università degli Studi di Sassari

verbale n. 6 del 18 settembre 2025

Il giorno 18 settembre 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
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 Paola Piras 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 partendo dalla bozza del Regolamento disciplinante le Progressioni Economiche all'interno delle Aree (PEA) del personale TAB presentata dall'Amministrazione.

Ambito e principi di applicazione: si concorda di integrare l'articolo in questione con i seguenti principi:

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

Si propone 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 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.

Si conferma, inoltre, che il numero di anni di "fermo" per i vincitori debba essere 4 anni e non 3 come nella bozza in questione.

Nella bozza vengono attribuiti i seguenti punteggi:

1	Valutazione individuale annuale	Max 40 punti
2	Esperienza professionale maturata anzianità di servizio nell'Ateneo	Max 40 punti
3	Capacità professionali acquisite (percorsi formativi, ulteriori titoli di studio e incarichi)	Max 20 punti

Considerati, sia i vincoli posti dal CCNL in merito alle ponderazioni dei criteri[1], sia i punteggi attribuiti nella bozza del Regolamento si analizzano i singoli parametri proposti:

1. 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.
   Dall'analisi dei dati a consuntivo relativi alle valutazioni dei colleghi secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance 2024 è emerso ciò che in realtà ci si attendeva: le valutazioni sono poco differenziate: abbiamo nell'ultima fascia (91-100) il 97% dei funzionari, il 95% dei collaboratori e il 92% degli operatori; pertanto, si conferma la decisione di non accogliere la maggiorazione per i punteggi "eccellenti" sino a che non

si osserverà un affinamento del sistema.

Si chiederà, infine, la modifica dell'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". Il CCNL prevede "media delle ultime tre valutazioni annuali nell'Area di appartenenza" e non "la media delle valutazioni degli ultimi tre anni."

2. Con riferimento al criterio relativo all'**esperienza professionale maturata**: "*Anzianità di servizio nell'Ateneo anche a tempo determinato senza soluzione di continuità presso Uniss*", si propone l'integrazione con l'espressione *"Anzianità di servizio nell'Ateneo anche a tempo determinato anche senza soluzione di continuità presso Uniss e anche in altri atenei purchè con mansioni analoghe"*.

   In particolare colpisce la collocazione degli incarichi nel criterio legato alla capacità professionale in luogo del criterio esperienza professionale, si concorda sul fatto 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 semantica: 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.

   La bozza in esame non differenzia il punteggio in funzione degli incarichi. Riteniamo invece corretta una graduazione 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

Si concorda, pertanto, di attribuire a questo criterio il punteggio di 40 così suddiviso:

1. massimo 28 punti per Anzianità di servizio maturata nell'Ateneo e in altri Atenei *(eventualmente assegnando a quest'ultima un punteggio inferiore)*
2. massimo 6 punti per esperienze lavorative che hanno comportato responsabilità gestionali complesse;
3. massimo 6 punti per altri Incarichi.

Si concorda sia necessaria una temporizzazione nel conteggiare gli 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.

3. Con riferimento al criterio alle **capacità professionali acquisite** colpisce il fatto che la bozza presenta un 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

Si propone di attribuire 12 punti per i percorsi formativi e 8 punti per ulteriori titoli di studio.

Si propone che venga eliminata la differenziazione tra formazione obbligatoria e facoltativa, 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 in materia.
Mentre i titoli di studio rimangono acquisiti per sempre e si possono presentare ad ogni progressione, si ritiene di individuare il 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 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 attinenti rispetto le mansioni svolte nell'ufficio di appartenenza.

Si propone che, 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.

Per quando riguarda la 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)

2. Fondo salario accessorio 2025 – distribuzione risorse.

Si rimanda l'argomento al momento in cui si avrà disponibilità dei dati definitivi

Analizzando il Piano di rientro aggiornato si osserva che:

Si anticipa di due anni l'estinzione del "debito", avverrà non più nel 2036, ma nel 2034, si tratta dell'effetto del fatto che il piano di rientro è stilato sulle risorse certe, cioè fisse, ma ogni anno si decurta anche il 25% delle variabili, perciò ogni anno la decurtazione effettiva è maggiore e la durata del piano si abbrevia.
Al 2025 il debito residuo ammonta a € 1.480.101,31, è stato estinto il 30% del totale pari a € 2.124.084.
L'ammontare totale delle decurtazioni sino a oggi subite è di € 643.982. Ad oggi, vuoi anche perché siamo chiamati alla contrattazione integrativa a fine anno di riferimento, sono a terra funzioni specialistiche e indennità di responsabilità. L'andamento del fondo andrà seppure molto lentamente ad incrementare ed è giusto che attività che richiedono maggiore autonomia e responsabilità e presentano maggiore complessità siano valorizzate, altrimenti aumenterà la demotivazione del personale coinvolto.
La decurtazione del 2025 è di € 260.588,50.

Con riferimento all'art. 1 comma 832 L. 207 30 dicembre 2024[2] e alla possibilità di incrementare i Fondi salari accessori si domanderanno delucidazioni e si chiederà se l'Amministrazione abbia valutato l'applicabilità di tale dispositivo normativo.

Null'altro essendoci da deliberare, la seduta è tolta alle ore 12:30.

La Segretaria verbalizzante
(Dott.ssa Paola Piras)
Paola Piras

La Coordinatrice
(Dott.ssa Barbara Cossu)

[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;
[2] Al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, i risparmi permanenti conseguiti a seguito dell'effettuazione di assunzioni di personale a tempo indeterminato in misura inferiore a quella consentita dalla legislazione vigente in materia di turn over, asseverati dai rispettivi organi di controllo, possono essere destinati ad incrementare i fondi per il trattamento accessorio del personale delle amministrazioni destinatarie delle disposizioni dei commi da 822 a 830 del presente articolo per un importo, non superiore al 10 per cento del valore dei predetti fondi, determinato per l'anno 2016 ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e certificato ai sensi dell'articolo 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, o delle analoghe disposizioni previste dai rispettivi ordinamenti, al netto delle eventuali risorse per lavoro straordinario ivi presenti.