



Rappresentanze sindacali unitarie dell'Università degli Studi di Sassari

verbale n. 1 del 28 gennaio 2026

Il giorno 28 gennaio 2026 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 Anna Argenziano e dà inizio alla seduta alle ore 10:00 per l'esame dei punti all'ordine del giorno:

- 1. Analisi del SMVP 2026**
- 2. Considerazioni sulla situazione generale, anche alla luce di segnalazioni giunte da varie componenti e della imminente approvazione del PIAO 2026-2028, per il quale non ci è ancora pervenuta alcuna documentazione**
- 3. Varie ed eventuali**

Con riferimento al primo punto all'ordine del giorno, si osserva che il documento, oggetto di confronto ai sensi di quanto previsto dal CCNL 2019-21, presenta delle novità accolte con favore soprattutto per quanto attiene la previsione del monitoraggio (a cura dell'OIV) su coerenza fra obiettivi performance e organizzazione del capitale umano, ad ogni buon conto non si osservano miglioramenti rispetto ai punti critici segnalati in passato, punti attinenti le fasi di negoziazione e

comunicazione degli obiettivi; permangono, infatti, i colloqui di gruppo e non individuali volti alla comunicazione ai singoli dipendenti degli obiettivi da raggiungere, riteniamo, invece, sia una fase delicata soprattutto per il fatto che la valutazione comprende anche la sfera comportamentale. A tale proposito si condivide e si decide di richiamare l'attenzione su quanto comunicato l'anno passato nella nota RSU "Osservazioni su SMVP 2025, disciplinare orario di lavoro consuntivo welfare e assegnazioni parcheggi" prot 21663 del 24 febbraio 2025.

Ad ogni buon conto si osserva che non si è stati ancora convocati per poter esporre tali osservazioni in un incontro di confronto con la parte datoriale, necessario per lo svolgimento di un dialogo costruttivo e approfondito come da CCNL.

Con riferimento invece al punto n. 2 allo stato attuale sono stati inviati solo alcune delle parti relative al PIAO che sono oggetto di informazione:

- Piano formazione
- Sezione dedicata all'organizzazione del lavoro agile

Solo informalmente si è appreso che il PIAO nella sua interezza sarà sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione il 2 febbraio p.v.

Si tratta di un fatto grave perché non si è presa visione dei contenuti relativi al Piano triennale del fabbisogno del Personale (PTAB e docente), più in generale si rileva che sarebbe necessario un sistema di comunicazione condiviso del calendario delle sedute degli organi di governo con relativi Odg.

Si ritiene che il contenuto relativo al Piano della formazione sia di carattere parziale, non sono esplicitati dati economici, pure in un anno nel quale sono stati ottenuti ingenti finanziamenti dall'iniziativa Pro3, emerge una serie di iniziative determinate da obblighi di legge, ma non viene esposta un'analisi dettagliata dei fabbisogni osservati.

A tale proposito si condivide di richiedere una maggiore trasparenza in questa sfera soprattutto alla luce del fatto che ci sono strutture, fra tutte le aziende agrarie, nelle quali per alcuni colleghi l'ultimo corso di formazione risale a circa venti anni fa.

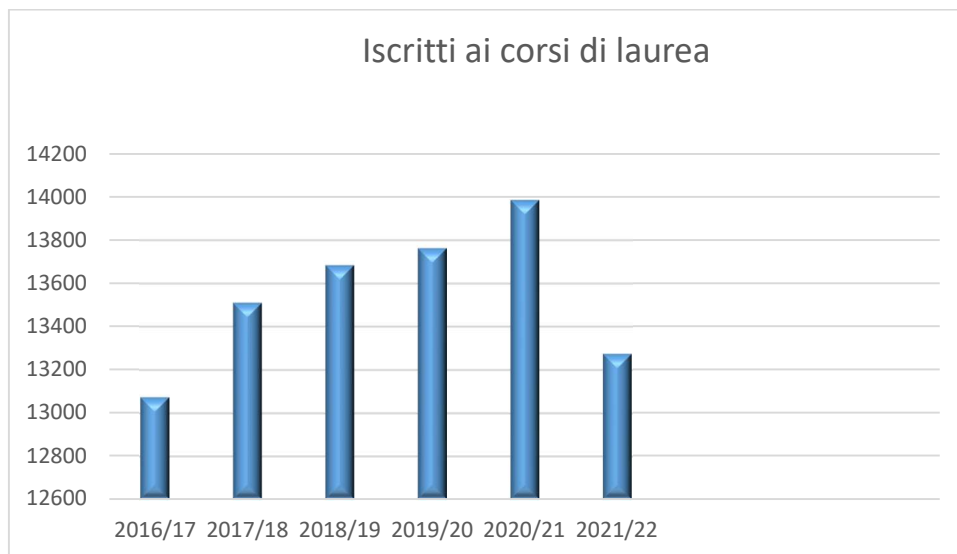
Non ci sono, infine, dati in merito a eventuali monitoraggi sul grado di raggiungimento delle quaranta ore di formazione annue per dipendente in base alla Direttiva Zangrillo del 14 gennaio 2025.

Anche se il documento sopracitato ha carattere programmatico, in genere si inseriscono dei contenuti sulle attività svolte e su eventuali considerazioni che dovrebbero orientare le scelte di programmazione in questione.

Allo stato attuale non è stato inviato il documento relativo alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, anche lo si ricevesse a breve non ci sono i tempi previsti dal CCNL per poter esprimere pareri e proposte, il presupposto è avere il tempo per uno studio approfondito e l'avvio di un dialogo costruttivo.

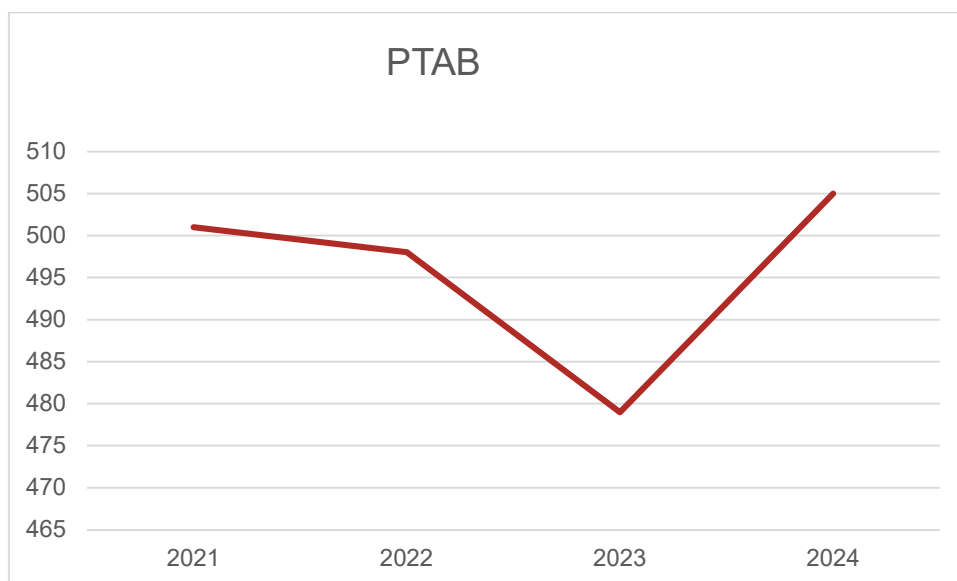
In merito alla situazione relativa alla programmazione del fabbisogno del personale, non disponendo di dati di programmazione, si è effettuata un'analisi di contesto della politica delle assunzioni negli ultimi anni:

Si osserva una riduzione degli iscritti dal 2021:

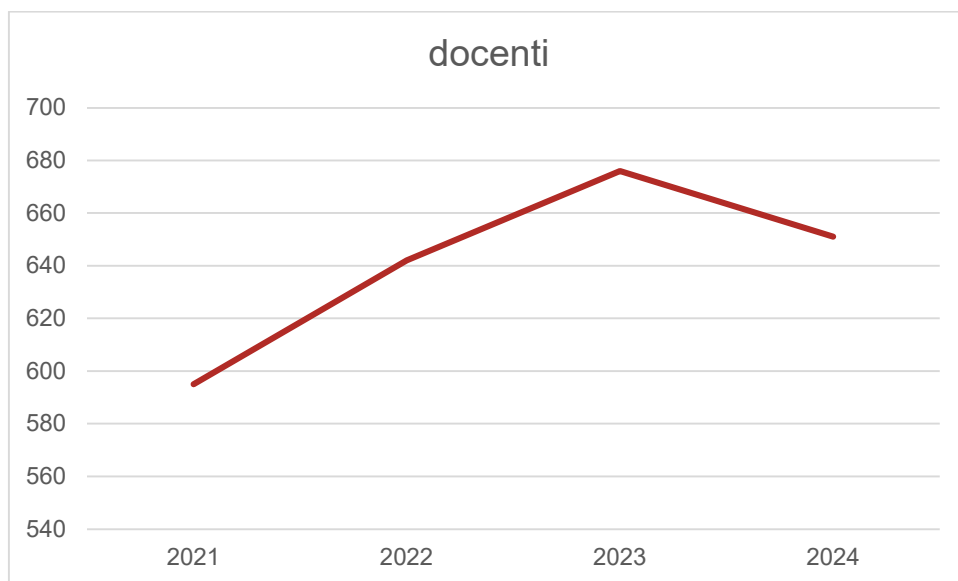


Fonte: PIAO

Nel frattempo il PTAB subisce una contrazione per effetto del mancato turn over rispetto alle cessazioni: da 498 unità nel 2022 a 479 unità nel 2023, il personale docente registra un incremento nel 2021 da 595 a 642 nel 2022:

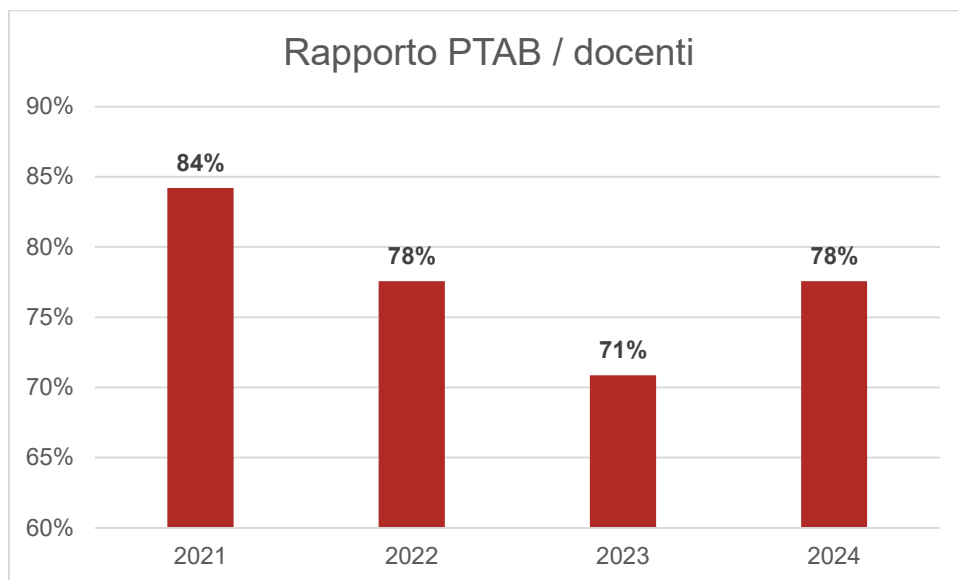


Fonte: PIAO



Fonte: Piao

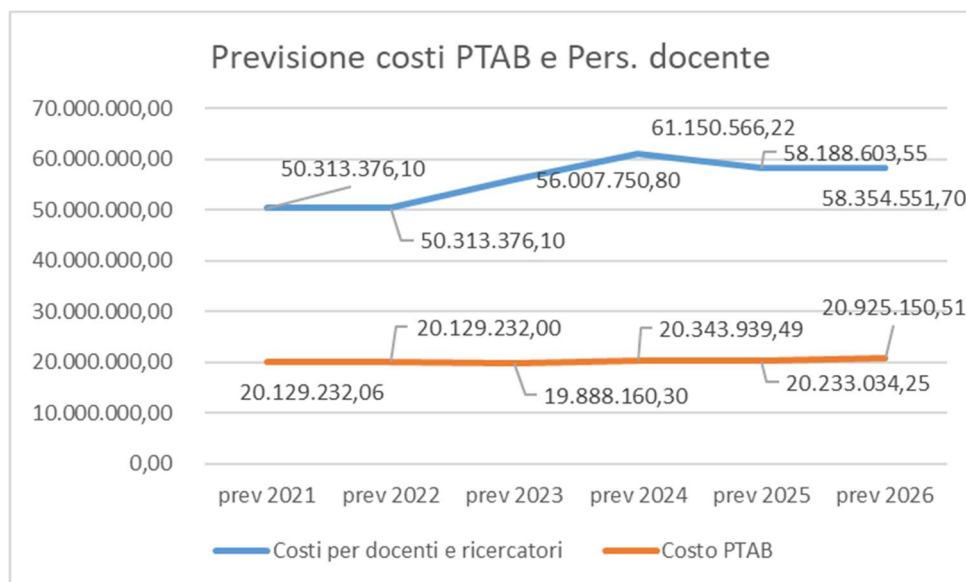
Quanto sopra si riflette riducendo il rapporto PTAB/docenti a 84% nel 2021, già inferiore alla media nazionale, si osservano ulteriori riduzioni 78 e 71 nel 2022 e 2023, si torna poi al 78% nel 2024:



Fonte: PIAO

Ciò che si può considerare è che la contrazione purtroppo significativa del numero degli iscritti, salvo alcuni casi specifici, non si riflette sui carichi di lavoro delle strutture, di contro in questi ultimi anni il PTAB è stato chiamato a fronteggiare nuove sfide, tra tutte il PNRR e la digitalizzazione.

Se si osserva l'andamento dei costi del personale previsti nei bilanci nei vari anni, il costo del personale ha un andamento "piatto", le previsioni del costo del personale docente mostrano incrementi:



Quanto sopra riassume una situazione nella quale non si è investito adeguatamente nella nostra componente, non si è riusciti a contrastare il calo dovuto alle cessazioni, e si registra un fenomeno di "abbandono" anche di neoassunti e non che hanno usufruito di procedure di mobilità attivate da altri enti.

Non si è colta l'opportunità offerta dal Piano straordinario delle assunzioni, utilizzato quasi esclusivamente per la componente docente; purtroppo questo fatto ha comportato anche un mancato aumento dei fondi risorse decentrate (sui quali gravano le decurtazioni previste dal piano di rientro, per via dei cosiddetti "punti organico pesanti" previsti nel piano in questione).

Sempre in tema di previsioni assunzionali, in assenza di dati nuovi, ricordiamo le osservazioni contenute nella nota inviata con CGIL CISL e SNALS l'anno scorso (Prot. n. 33090 del 17/03/2025) sulle carenze del documento contenuto nel PIAO 2025-27, che facevano riferimento all'incompletezza dei dati, mancando una proiezione triennale del fabbisogno e dello stanziamento di punti organico, i residui e i risparmi di punti organico degli anni precedenti (dovuti a mancato utilizzo o differenziali per assunzioni di interni nelle procedure espletate), dei risparmi da cessazioni. *Il documento dovrebbe andare a scorrimento come accade per altri strumenti di programmazione come, ad esempio, il bilancio di previsione e contenere l'analisi della tipologia dei fabbisogni alla quale lo stanziamento di PO è una risposta*, evidenziando peraltro in quali strutture sia stato rilevato il fabbisogno e le motivazioni che stanno alla base dell'esigenza di reclutare collaboratori piuttosto che



funzionari.

La mancanza di tali dati non permette di ricostruire l'effettivo utilizzo dei PO stanziati nel 2023.

Anche sulla base di segnalazioni che ci sono giunte e di situazioni note di alcuni settori, quali per esempio il settore scientifico-tecnologico e quello bibliotecario, o aree come quelle degli operatori, per il quale non vengono effettuate progressioni verticali da quasi 20 anni, si invita l'Amministrazione a prevedere già in nel documento di programmazione triennale del fabbisogno una riserva di posti per tali progressioni verticali, nella misura del 50% dei posti messi a concorso esterno, così come previsto dalla normativa. Questo, oltre che garantire a tutto il personale la possibilità di una legittima progressione di carriera, permetterebbe anche un risparmio di punti organico.

In generale sottolineiamo la gravità del fatto di non avere ricevuto la documentazione relativa al PIAO nella sua interezza e in tempi congrui e del mancato avvio del confronto per quelle parti del PIAO che da CCNL lo prevedono. Per cui ci aspettiamo che nel PIAO stesso no si dia per acquisito il nostro parere.

Tra le varie ed eventuali, prendendo atto della nota con cui i colleghi manager didattici invitano l'Amministrazione a riconoscere il loro profilo organizzativo e la relativa indennità di responsabilità, ribadiamo la necessità di avviare un "censimento" di tutte le attività che comportano un alto livello di autonomia decisionale, responsabilità, specificità di competenze e l'individuazione di una serie di criteri di pesatura per l'attribuzione di funzioni specialistiche e di responsabilità, come previsto dal CCNL. Perché, come ribadito nell'ultima seduta di contrattazione, sono tanti i ruoli in Ateneo che meritano un riconoscimento e per i quali è necessario trovare risorse nel Fondo salario accessorio.

A questo proposito ribadiamo, come indicato nella nostra ultima nota, la necessità di prendere atto dello stato del Piano di rientro aggiornato al 31.12.2025 e di avviare immediatamente le interlocuzioni per una sua rimodulazione, prima della certificazione della parte fissa del fondo da parte del Collegio dei Revisori, auspicabilmente prevista per il mese di febbraio.

Nella stessa nota chiedevamo la pronta calendarizzazione delle attività di una tavolo tecnico per la revisione del regolamento PEA.

Null'altro essendoci da deliberare, la seduta è tolta alle ore 11:20.

La Segretaria verbalizzante
(Dott.ssa Anna Argenziano)

La Coordinatrice
(Dott.ssa Barbara Cossu)