

***Rappresentanze sindacali unitarie
dell'Università degli Studi di Sassari***
rsu@uniss.it
www.uniss.it/rsu

Al Direttore Generale

2 febbraio 2026

Oggetto: Osservazioni sull'iter di approvazione del SMVP 2026 e del PIAO 2026-2028 e sulla relativa documentazione pervenuta.

Gentile Direttore,

in vista della convocazione prevista per il prossimo mercoledì 4 febbraio ci preme far pervenire le nostre osservazioni.

Ancora una volta ci troviamo a ricordare che Informazione e Confronto sono istituti previsti dal CCNL, con indicazioni precise di modalità e tempistica, necessarie da rispettare per una adeguata e proficua dinamica nelle relazioni sindacali e per un corretto iter di approvazione dei documenti. Le stesse Linee guida ministeriali 2025 sul Piano Integrato di Attività e di Organizzazione ricordano l'importanza del coinvolgimento dei Rappresentanti sindacali nelle diverse fasi di redazione e monitoraggio del PIAO. A tale proposito lamentiamo il ritardo con cui questi istituti sono stati avviati e l'incompletezza e incompiutezza (versioni non ancora impaginate, pagine mancanti) della documentazione pervenuta finora.

Per ciò che riguarda il **SMVP 2026**, accogliamo con favore alcune novità soprattutto per quanto attiene la previsione del monitoraggio (a cura dell'OIV) su coerenza fra obiettivi di performance e organizzazione del capitale umano, ma allo stesso tempo non osserviamo miglioramenti rispetto ai punti critici segnalati in passato. Ricordiamo le fasi di negoziazione e comunicazione degli obiettivi, di comunicazione dei risultati attesi relativamente ai comportamenti e le condizioni di avvio di una eventuale procedura di conciliazione. A questo proposito si richiama l'attenzione su quanto già 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. Non rileviamo l'introduzione di alcuno dei cambiamenti proposti, in linea con tutte le indicazioni e linee guida ministeriali, nella articolata Nota unitaria "Proposte di modifica del SMVP" prot. n. 137551 del 12-12-2024, si indicavano i cambiamenti necessari a rendere il SMVP il giusto strumento per una più efficiente organizzazione dei servizi e una più equa allocazione delle risorse aggiuntive. Per i motivi sopraindicati rinviamo alle osservazioni già espresse in quel documento, che rimangono attuali e invariate.

Il contenuto del **Piano della formazione** ci pare di carattere parziale: non sono esplicitati dati economici, pure in un anno nel quale sono stati ottenuti ingenti finanziamenti dall'iniziativa Pro3; nel documento in questione emergono una serie di iniziative determinate da obblighi di legge, ma non viene esposta un'analisi dettagliata dei fabbisogni osservati; non ci sono 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 e su strumenti futuri per garantirne il raggiungimento; non sono presenti analisi sul livello di raggiungimento degli obiettivi passati e considerazioni su quali siano le motivazioni che hanno orientato le scelte di programmazione.

In merito al **Piano triennale per il fabbisogno del personale** permangono però diverse perplessità.

Così come avviene in altre parti del PIAO e in Piani per il fabbisogno del personale di altri atenei (a titolo esemplificativo invitiamo a prendere visione di quello dell'Università di Venezia) sarebbe necessario procedere con l'analisi del livello di raggiungimento degli obiettivi degli anni precedenti e la fissazione dei nuovi obiettivi da cui far discendere le decisioni di programmazione. Si ritiene inoltre imprescindibile esprimere in p.o. le cessazioni dell'anno passato, per capire come si arriva a determinare i p.o. a disposizione per l'anno corrente in virtù della regola del turn over: non si può non tener conto delle cessazioni certe: nel documento in questione è esplicitata un tabella dalla quale si evince che nel triennio 2026-2028 si verificheranno 55 cessazioni. Mancano inoltre i consuntivi con residui e i risparmi di punti organico degli anni precedenti (dovuti a mancato utilizzo o differenziali per assunzioni di interni nelle procedure espletate). Non è neppure sufficientemente esplicitato il cambiamento della programmazione dell'anno 2026 rispetto a quella indicata per lo stesso anno nello Piano per il fabbisogno del personale 2025-2027.

Di seguito alcuni esempi di obiettivi che si potrebbero fissare per rendere più esplicita la politica sul PTAB di questa amministrazione: miglioramento del rapporto numerico tra personale PTAB e personale docente; mantenimento dell'organico delle strutture; valorizzazione delle professionalità interne attraverso le progressioni di carriera. Dagli obiettivi devono derivare le scelte strategiche e gli obiettivi si possono misurare attraverso i relativi indicatori.

Senza dubbio nel nostro Ateneo prevale il gravoso problema del rapporto squilibrato tra Personale docente e PTAB, anche perché 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).

Colpisce, infatti, che in documento che dovrebbe trattare la programmazione delle assunzioni di tutto il Personale, non si trovino informazioni e dati sulle politiche assunzionali relative al Personale docente, quando invece è interesse della nostra componente conoscere le risorse originariamente a disposizione per le politiche del personale Uniss e come poi queste vengono distribuite tra le due componenti.

Cogliamo l'occasione per segnalare che molte categorie di colleghi, tra cui i tecnici di laboratorio e i bibliotecari, lamentano la mancata possibilità di progressioni di carriera dovuta al fatto che non si bandiscono Progressioni verticali per le stesse da quasi 20 anni. Invitiamo pertanto l'amministrazione a dettagliare nella tabella di programmazione del reclutamento le posizioni che si prevede di destinare a procedure riservate di progressione verticale in accordo con la normativa vigente. Quanto sopra al fine di evitare situazioni come quella verificatosi lo scorso anno per l'Area Funzionari Settore scientifico – tecnologico, per la quale, in fase di programmazione è stato individuato un fabbisogno di 7 unità e nessuna di queste è stata riservata alla progressione verticale, disattendendo le legittime aspirazioni di carriera di colleghi, largamente qualificati, che non hanno mai visto indire una verticale da quando sono stati assunti.

Prestare la giusta attenzione a legittime aspettative aiuterebbe, forse, a moderare un il fenomeno gravemente negativo in atto nel nostro Ateneo: l'esodo continuo verso altri enti, illustrato dalla tabella delle cessazioni da cui si rileva che negli ultimi 4 anni ci sono state **29 cessazioni per dimissioni**.

Sarebbe poi auspicabile che non si inserissero nel documento che descrive lo stato del PTAB riferimenti poco felici a “significativi aumenti retributivi medi mensili” in virtù del CCNL 2022-2024. In ritardo di due anni, un aumento del 5% a fronte di una inflazione per lo stesso periodo dell’11-12% non può definirsi significativo.

Cogliamo l’occasione per ribadire, 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. Un Fondo più capiente è l’unico strumento per poter dare risposte al malcontento della componente PTAB e individuare incarichi a termine di natura organizzativo-gestionale, specialistica o professionale necessarie a governare l’ente.

Ribadiamo anche la richiesta di una pronta calendarizzazione delle attività di un tavolo tecnico per la revisione del regolamento PEA.

Saluti,

Per le RSU
(La Coordinatrice)