



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI

Consiglio del Personale Tecnico – Amministrativo

verbale n. 2 del 11 febbraio 2020

Il giorno 11 febbraio 2020 alle ore 9,00, si è riunito nella Sala Milella del Palazzo dell'Amministrazione Centrale il Consiglio del Personale Tecnico – Amministrativo dell'Università degli Studi di Sassari.

Componente	Presente	Assente giustificato	Assente
CARBONI GAVINA			X
CUCCU MARIO		X	
DENTI ELENA		X	
DESOLE LAURA	X		
DIAZ NICIA	X		
GUARAGLIA ALESSANDRO		X	
MANCA KATIA	X		
MULTINEDDU CHIARA	X		
OGGIANO STEFANIA			X
SANNA FRANCA CARMELA	X		
SECHI PIER LUIGI	X		

Presiede la seduta Pier Luigi Sechi, che incarica quale segretario verbalizzante la dott.ssa Franca Sanna, in attesa dell'individuazione di un segretario esterno al Consiglio, come previsto dall'art. 5 comma 3 del Regolamento di organizzazione e funzionamento del Consiglio stesso. Constatata la presenza del numero legale, il Presidente dà inizio alla seduta per l'esame dei punti all'ordine del giorno:

- 1. approvazione verbali precedenti;**
- 2. parere sul piano strategico integrato 2020 - 2022.**

Si passa alla discussione del primo punto all'ordine del giorno:

- 1. Approvazione verbali precedenti.**

Il presidente dà lettura dei processi verbali n. 10 del 16 dicembre 2019 e n. 1 del 27 gennaio 2020. Il Consiglio li approva.

Si passa alla discussione del secondo punto all'ordine del giorno:

2. Parere sul piano strategico integrato 2020 - 2022.

Il Consiglio procede all'esame della bozza del Piano Strategico Integrato 2020 – 2022 e delle schede allegate. Il documento è integrato con le azioni che scaturiscono dagli obiettivi individuati dall'Ateneo nell'ambito della programmazione ministeriale, resa nota lo scorso dicembre.

Nel Piano è scritto che “nelle schede di dettaglio per ogni obiettivo o azione sono state indicate, ove possibile, le risorse economiche e finanziarie necessarie per la loro realizzazione e la relativa missione e programma correlata così come indicata nel D.lgs 21/2014. In altri casi le azioni sono realizzabili esclusivamente grazie e al contributo delle risorse umane disponibili nelle strutture di riferimento”.

Si rileva, a tale proposito, che si sarebbe potuto introdurre nel Piano Strategico, al fine di evidenziare la sostenibilità degli obiettivi rispetto alle risorse umane disponibili, un'analisi dello stato delle risorse umane non solo a livello quantitativo, ma anche individuando l'attuale distribuzione del personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario per categoria, struttura organizzativa e profili professionali sia nell'Amministrazione Centrale sia nei Dipartimenti.

L'Ateneo riferisce che il Nucleo di valutazione ha autorizzato l'Amministrazione a non procedere con l'aggiornamento del sistema di monitoraggio e valutazione della performance in quanto il sistema non è stato utilizzato lo scorso anno, pertanto non è stato possibile individuare eventuali criticità derivanti dalla sua concreta applicazione e che il SMVP sarà comunque utilizzato nel 2020. Ciò detto, si deve rilevare che la misurazione e valutazione della performance sarà attuata attraverso un sistema che presenta diverse criticità, ovvero la mancata interlocuzione con le OO.SS, l'insufficiente integrazione “interna” con la dimensione dell'anticorruzione e della trasparenza secondo le prescrizioni dell'art. 44 del Decreto Legislativo n.33/2013. Nell'attuale SMVP si rileva anche la mancanza di un “dizionario dei comportamenti” distinto per categoria di appartenenza, profili professionali e ruolo organizzativo e il fatto che non sia delineato il collegamento con il sistema premiale che interessa tutto il personale tecnico amministrativo.

A prescindere dalle eventuali criticità relative alla consistenza delle risorse da destinare al trattamento economico accessorio, sulla cui sussistenza e determinazione sono ancora in corso gli accertamenti da parte dell'Amministrazione, che li sottoporrà alla contrattazione con le organizzazioni sindacali, le Linee Guida n. 5 del Dipartimento della Funzione Pubblica per la misurazione e valutazione della performance individuale chiariscono che “il principio fondamentale è la concezione della valutazione individuale come una delle leve più rilevanti per la gestione strategica delle risorse umane”, in quanto “è funzionale al miglioramento della qualità complessiva delle prestazioni e dei servizi resi”.

Per l'anno in corso, il Consiglio auspica comunque l'avvio di un processo generalizzato di valutazione del personale e che si proceda entro l'anno 2020 ad un aggiornamento del SMVP, alla luce delle linee guida emanate a dicembre 2019 dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che prevedono anche una valutazione partecipativa a 360° e la valutazione del “potenziale”. Il

Consiglio auspica inoltre, che si proceda in modo formalizzato alla declinazione degli obiettivi a tutti i livelli e che i monitoraggi intermedi siano capillari ed effettuati con cadenze regolari.

Si prende positivamente atto del fatto che l'Ateneo "sta provvedendo ad ampliare il sistema informativo in modo che sia maggiormente funzionale alla misurazione della performance organizzativa ed individuale attraverso una serie di attività volte alla mappatura delle competenze e dei fabbisogni formativi e all'affinamento dei sistemi di rilevazione della "customer satisfaction".

Nel dettaglio degli obiettivi strategici che riguardano direttamente il PTA, il Consiglio rileva che in materia di benessere organizzativo non sono stati fatti significativi passi in avanti. L'attivazione di uno sportello di ascolto, la revisione del regolamento sul telelavoro e la creazione e gestione di un Piano Formativo centralizzato appaiono azioni poco incisive e dai contorni piuttosto generici. Il Consiglio del Personale nella seduta del 16 dicembre 2019 aveva indicato una serie di azioni nella Proposta del Piano di Welfare, alle quali si rimanda.

Il Consiglio rileva positivamente lo sforzo compiuto dall'Ateneo nell'ampliare il novero degli attori impegnati all'attuazione degli obiettivi strategici ed operativi, con particolare riferimento ai responsabili amministrativi e ai manager didattici dei dipartimenti; per altro verso si osserva che il piano non contempla specifiche azioni per il personale tecnico di area scientifica in servizio nei Dipartimenti, benché tale componente del personale sia individuata espressamente tra gli attori della pianificazione strategica.

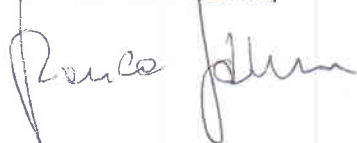
Si considera inoltre positivamente il fatto che per perseguire l'obiettivo strategico "favorire azioni per aumentare l'efficienza dei processi gestionali a supporto della didattica, della ricerca e servizi agli studenti" sia stata prevista tra le azioni: "analisi benchmarking delle prestazioni e dei servizi con gli altri Atenei".

Si rileva inoltre che è stato inserito l'obiettivo strategico favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi e a tal fine si propone di prevedere dei corsi di formazione per tutto il personale che siano tesi ad ottimizzare l'uso di Titulus e la dematerializzazione e digitalizzazione delle procedure e dei documenti.

La seduta è tolta alle ore 11,30.

Il Segretario verbalizzante

(dott.ssa Franca Sanna)



Il Presidente

(dott. Pier Luigi Sechi)

