



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI SASSARI
RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE
R.S.U.

=====

SEDUTA DEL 22 marzo 2019 - Verbale n. 8

Venerdì 22 marzo 2019 alle ore 12:00 presso la Sala del Consiglio della Biblioteca A. Pigliaru, si sono riuniti i componenti RSU eletti per discutere il seguente ordine del giorno:

1) Discussione su documenti inviati alle RSU: *“Piano per le attività di formazione 2019/2021 per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario dell’Università degli Studi di Sassari”, “Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali del personale tecnico amministrativo” e “Piano Strategico Integrato 2019 – 2021, Sistema di Misurazione della performance dell’Università degli Studi di Sassari.”*

2) Varie ed eventuali

Nome e Cognome	P	AG	A
Alessandra BONELLI	X		
Davide Giovanni DEIANA	X		
Giovanni Battista DORE			X
Domenico DELOGU		X	
Lilliana MANCA (segretaria verbalizzante)	X		
Giuseppe MARRONE	X		
Antonio NIOLU	X		
Agostino PIREDDA	X		
Vivaldo Massimiliano URTIS	X		

La seduta inizia alle 12.00

1) Discussione su documenti inviati alle RSU:

Si apre la discussione sul Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali del personale e si lavora sul documento da inviare all’Amministrazione per evidenziare criticità e forse” refusi sul testo del documento:

- 1) Il regolamento si applica *“per il triennio 2018-2020 e i posti da ricoprire sono nel limite del 20% dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni”* ci si domanda su quale piano di fabbisogno si opera? Si considera *“piano di fabbisogno”* il documento presentato a dicembre 2018 con le nuove assunzioni, comprese le stabilizzazioni e le progressioni di carriera da scorrimento di graduatorie di idonei? Sarebbe meglio precisare per avere una chiara indicazione del numero dei posti da mettere a concorso.
- 2) Il piano di fabbisogno di triennale non è citato all’articolo 2 e non è preso in considerazione almeno per individuare con maggiore precisione quali aree sarebbero eventualmente interessate dalle progressioni, ricordando che negli ultimi anni il

fabbisogno dell'area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati, biblioteche e CEL non è mai stata interessata da nuove assunzioni o progressioni di carriera.

- 3) Considerato che la ratio D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 è quella di dare valore alle professionalità che già sussistono nell'ambito dell'assetto dotazionale dell'ente consentendo al personale strutturato di partecipare a procedure selettive di progressione verticale, le RSU ritengono che sarebbe opportuno valutare in particolare l'esperienza lavorativa e la professionalità acquisita nel corso degli anni; per questo motivo proporranno di attribuire un punteggio aggiuntivo all'anzianità di servizio, riservando un 10% del totale del punteggio (art. 6 c. 1 : 100 di cui 40 titoli, 10 anzianità, 50 colloquio). Saranno pertanto valutabili: i titoli di studio, l'anzianità e le *"prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore"*.
- 4) Segnaliamo un probabile refuso sul documento all'art. 4 c. 2 "qualora la laurea specialistica, magistrale o il diploma di laurea conseguito secondo l'ordinamento previgente al D.M. n. 509/99, venga utilizzato come titolo di studio per l'accesso alla cat. C e D (non EP) sarà attribuito un punteggio aggiuntivo. Questo perché per la cat. EP tale titolo è considerato titolo di accesso.
- 5) All'art. 6 c. 1 nell'elenco dei titoli saranno oggetto di valutazione "la valutazione conseguita negli ultimi 3 anni". Su questo punto sarebbe necessario specificare su quale sistema di valutazione si baserebbe non essendoci al momento un parametro di riferimento.

Si prosegue la discussione sul "Piano per le attività di formazione 2019/2021 per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario dell'Università degli Studi di Sassari",

Il collega Urtis e la collega Manca rilevano che la descrizione del piano risulta troppo generica e poco aderente alla realtà dell'Ateneo. La collega Bonelli, avendo collaborato alla stesura dei suddetti documenti, ritiene doveroso intervenire per precisare che la redazione dei due documenti in analisi è stata fatta tenendo ben presente la normativa in tema di formazione del personale; considerato il pochissimo tempo a disposizione e gli esigui strumenti messi a disposizione dell'Ateneo che, come è noto, non ha **mai** adottato un Piano per le attività di formazione del personale, non era possibile fare un lavoro più accurato. Bonelli ribadisce che un Piano fatto a regola d'arte si dovrebbe basare su un'analisi capillare dei fabbisogni di formazione (che devono essere definiti dai dirigenti e dai responsabili i quali hanno il compito di individuare, ciascuno per la propria area di competenza, i percorsi formativi necessari per la realizzazione degli obiettivi strategici individuati dalla Governance) e che non può prescindere da un altrettanto accurata analisi delle competenze del personale. La collega Bonelli fa presente che sarebbe inoltre importante poter disporre di strumenti informatici adeguati, di aule ed attrezzature dedicate alla formazione affinché la realizzazione del Piano non sia un.... "percorso ad ostacoli". Tali strumenti non sono ancora disponibili pertanto il Piano per le attività di formazione non può essere definito con una maggiore precisione. La collega Bonelli conclude comunicando che è stato aggiornato anche il Regolamento per le attività di formazione, la cui vecchia stesura era in vigore dal 2003.

I colleghi Manca e Urtis, pur comprendendo la mancanza degli strumenti per l'analisi dei fabbisogni ed i tempi stretti che imponevano la pubblicazione del Piano di Formazione, ritengono che sia necessario lavorare da subito ad un piano del fabbisogno del personale, che deve essere basato sull'analisi delle competenze necessarie, anche tenendo in considerazione i cambiamenti dell'organizzazione. È necessario inoltre provvedere in tempi stretti all'analisi

dei fabbisogni formativi per area e per ufficio per poter giungere ad un Piano Formativo per il 2020 che sia adeguato alle esigenze.

Si relazione sul *Piano Strategico Integrato 2019 - 2021, Sistema di Misurazione della performance dell'Università degli Studi di Sassari*. Si evidenzia immediatamente la carenza di un legame tra valutazione e premialità per le categorie più basse e l'assenza di una valutazione oltre che top and down sia anche dal basso verso l'alto. Manca completamente il riferimento alla misurazione per le categorie C e B e Collaboratori Esperti Linguistici. Si evidenzia la mancata indicazione dei tempi sull'individuazione degli obiettivi: siamo già a fine marzo 2019, quando si intende assegnare gli obiettivi? In genere sarebbe bene avere un'idea chiara degli obiettivi da raggiungere a gennaio, al più tardi a marzo. Considerato che la pianificazione dà tempo fino a febbraio al CdA per l'Adozione del piano e che è prevista una cadenza trimestrale per il monitoraggio, sembrerebbe che già il primo trimestre sia stato perso. Sarebbe utile chiarire i soggetti della valutazione anche in quei casi in cui non sia possibile per il dirigente o responsabile di posizione organizzativa avere diretta conoscenza dell'attività del valutato, quindi prevedere un valutatore intermedio oltre che un Comitato di valutazione che potrebbe valutare una seconda valutazione.

Anche in questo caso, pur comprendendo i tempi stretti per rispettare le scadenze troviamo che il documento sia troppo "leggero" e poco aderente alla realtà che potrebbe essere meglio delineato e discusso.

Ricevuta la richiesta di un incontro di contrattazione, nota prot. n. 29642 del 22/3/2019, si decide per il 15/4/19 e si propone di scrivere una nota per chiedere di inserire all'ordine del giorno gli argomenti discussi nella seduta odierna. Inoltre, si ritiene necessario chiedere notizie su Fondo Salario Accessorio (era stata indicata la data limite del 21/2/19 per comunicarci dell'andamento della certificazione) e chiedere inoltre perché ad oggi non c'è stata l'applicazione giuridica ed economica della PEO 2018. Null'altro essendoci da discutere, la seduta si chiude alle 13.30

Sassari, 22 marzo 2019

LA SEGRETARIA VERBALIZZANTE

Lilliana MANCA



IL COORDINATORE RSU

Vivaldo M. URTIS

