



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI

Consiglio del Personale Tecnico – Amministrativo

verbale n. 9 del 13 novembre 2019

Il giorno 13 novembre 2019, alle ore 9,00, regolarmente convocato, si è riunito presso la Sala Milella del Palazzo dell'Amministrazione Centrale il Consiglio del Personale Tecnico – Amministrativo dell'Università degli Studi di Sassari, in prosecuzione della seduta dello scorso 11 novembre.

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	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 verbale n. 7 del 2 ottobre 2019;
2. parere sul regolamento per la disciplina delle progressioni verticali del personale tecnico-amministrativo;
3. parere sul piano per le attività di formazione 2019/2021 per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario dell'Università degli Studi di Sassari;
4. parere sul regolamento per lo svolgimento delle attività di formazione per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario dell'Università degli Studi di Sassari.

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

1. approvazione verbale n. 7 del 2 ottobre 2019

Si procede alla lettura del processo verbale del 2 ottobre 2019; il Consiglio approva.

2. parere sul regolamento per la disciplina delle progressioni verticali del personale tecnico-amministrativo.

Il Consiglio prende visione della bozza, pervenuta con posta elettronica in data 7 ottobre scorso, del regolamento che disciplina il procedimento di attivazione, ammissione e valutazione delle progressioni verticali del Personale Tecnico Amministrativo in attuazione dell'art. 22 comma 15 del D. Lgs. n. 75/2017. Questa norma ha introdotto una nuova tipologia di progressione verticale, utilizzabile per il triennio 2018-2020, in deroga al regime ordinario dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 che, come è noto, prevede per le progressioni verticali un concorso pubblico con riserva, non superiore al 50%, dei posti a concorso.

Per tali progressioni "in deroga", finalizzate alla valorizzazione delle professionalità interne, il numero di posti non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria; sono previste prove selettive volte "ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti".

Nel merito del regolamento, si osserva che sono stati accolti alcuni rilievi espressi dal CdP con il verbale n. 3 dello scorso 17 aprile ma non trovano soluzione le ulteriori criticità rilevate: in merito alla valutazione del *superamento di eventuali procedure selettive*", come richiesto dal citato art. 22 comma 15, il regolamento non precisa se sarà presa in considerazione qualsiasi tipologia di selezione, anche non inerente il profilo ricoperto o conseguita presso altri enti pubblici e/o privati. Quanto alla valutazione dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, si ribadisce la difficoltà di valutare con criteri per quanto possibile obiettivi l'attività e i risultati conseguiti in considerazione del fatto che solo a partire da quest'anno l'Ateneo si è dotato di un sistema di misurazione e valutazione della performance. Inoltre, per quanto riguarda i requisiti di accesso, con riferimento alla categoria EP si rileva un disallineamento tra le previsioni del tuttora vigente regolamento per il

reclutamento del personale tecnico Amministrativo, per il quale l'accesso alla categoria EP è consentito con la laurea "triennale", come peraltro previsto da diversi Atenei tra cui Cagliari, Siena, Statale di Milano, Padova, Pavia etc., ed il presente regolamento che prevede, invece, la laurea specialistica. Inoltre, sempre con riferimento alla categoria EP, si ritiene opportuno prevedere tra i "titoli di studio qualificanti" la valutazione del dottorato di ricerca, *"che deve comunque essere valutato, ove pertinente"*, tra i titoli rilevanti ai fini del concorso, come richiesto dall'art. 35 del D. Lgs. 165/2001.

Più in generale, si deve rilevare che l'amministrazione non ha ancora predisposto una efficace ed esaustiva ricognizione dei fabbisogni del personale, in linea con quanto richiesto dalla normativa di settore. Lo scorso 14 dicembre è stato elaborato un documento con il quale l'allora direttore generale dava conto delle strategie di reclutamento del personale TA nel triennio 2019-2021 ed individuava tre posizioni di cat. D – Area amministrativo-gestionale e una di cat. EP, Area tecnico scientifica e elaborazione dati, da assegnare con il ricorso alle progressioni verticali sulla base del citato art. 22 comma 15. Tale documento è stato quindi trasfuso in una delibera del CdA del 20 dicembre scorso.

Gli atti in questione non possono tuttavia colmare la perdurante assenza di un adeguato strumento di programmazione che costituisce la sede naturale degli approfondimenti volti a verificare l'esigenza di valorizzare le professionalità interne interessate a tali procedure "in deroga". A tale proposito, si osserva che la bozza del piano triennale dei fabbisogni 2020 – 2022 diffusa dall'amministrazione solo venerdì scorso, a un primo sommario esame, risulta non solo privo di una compiuta ed esaustiva indagine sulla necessità e utilità di valorizzare, sviluppare e specializzare le professionalità interne, inoltre non appare in linea con il citato art. 22 comma 15 del D. Lgs. 75/2017, il quale prescrive che *"il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria"*, prescrivendo dunque che tale percentuale del 20% debba riguardare il numero di posti previsti per i concorsi di pari categoria e non il numero di posti previsti per i concorsi di qualsiasi categoria, come invece risulta nella bozza del piano triennale dei fabbisogni.

In sintesi, proprio la natura temporanea ed eccezionale di queste progressioni presuppone che nel piano triennale dei fabbisogni si evidenzino con precisione le posizioni da sottoporre a procedure di mobilità. Se ciò non avviene, il regolamento in esame si riduce a mero strumento di un'operazione di reclutamento del tutto priva della necessaria programmazione.

Le richiamate criticità contenute nel testo del regolamento e, ancor più, l'assenza a monte di un adeguato strumento di programmazione, determinano l'espressione di un **parere negativo** sulla bozza del regolamento di disciplina il procedimento di attivazione, ammissione e valutazione delle progressioni verticali del Personale Tecnico Amministrativo in attuazione dell'art. 22 comma 15 del D. Lgs. n. 75/2017.

3. parere sul piano per le attività di formazione 2019/2021 per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario dell'Università degli Studi di Sassari;

Il Piano, secondo l'Amministrazione, è stato elaborato sulla base delle esigenze formative strategiche a carattere generale (obiettivi strategici, innovazioni normative) e delle richieste di

formazione e aggiornamento provenienti dalle singole aree. Il fabbisogno formativo, in particolare, è stato definito tenendo conto delle esigenze espresse dalle strutture amministrative in sede di formulazione del piano strategico di Ateneo. Si è quindi operato un processo di razionalizzazione delle esigenze formative convogliandole, ove possibile, su percorsi didattici omogenei.

Si rileva, in prima battuta, che per la definizione del fabbisogno formativo non è stata effettuata una preliminare mappatura delle competenze di ciascun lavoratore, che avrebbe consentito di definire con maggior dettaglio il fabbisogno formativo (non a caso, nella bozza aggiornata, la programmazione delle attività formative non è più definita "puntuale") e, dunque, una più efficace distribuzione delle risorse da destinare alla formazione e all'aggiornamento professionale del personale. La necessità di procedere alla mappatura delle competenze era peraltro evidenziata dall'analisi SWOT relativa all'organizzazione e al personale, contenuta nel Piano strategico integrato vigente, che ha individuato tra i punti di debolezza proprio *"l'assenza di una mappatura delle competenze, al fine di predisporre una corretta allocazione del personale e attuare un adeguato Piano di formazione e aggiornamento professionale del personale"*. La carenza di tale attività di analisi a monte della programmazione non è rimpiazzabile con l'acquisizione sommaria di esigenze formative espresse dalle strutture amministrative in sede di formulazione del piano strategico di Ateneo né si può ritenere che la sua realizzazione *ex post*, (per quanto *"di imminente avvio"*, come esplicitato nel Piano) possa sanare la carenza rilevata, in quanto risulterebbe di dubbia utilità perché realizzata *"a valle"* del processo di pianificazione.

Ancora in merito alla necessità di stabilire corrette e trasparenti procedure di ripartizione delle risorse, la bozza di regolamento per lo svolgimento delle attività di formazione per il PTAB, all'art. 4 comma 3, prevede che *"nella stesura del Piano, l'Amministrazione garantisce, con criteri di rotazione, pari opportunità ai dipendenti"*; la bozza del Piano, tuttavia, si limita a *"garantire le pari opportunità di accesso alle attività di formazione per il personale di tutte le categorie e aree professionali"*, senza esplicitare in concreto tali meccanismi di rotazione o procedure che garantiscano pari opportunità di accesso.

Ulteriore criticità, ancora più evidente, consiste nel fatto che il Piano, a dispetto della sua *"prospettiva triennale a scorrimento"*, non contiene la ripartizione dei corsi per il triennio 2019-2021, in quanto la stessa, precisa l'Amministrazione *"sarà oggetto di pianificazione futura"*. La mancata collocazione delle attività formative e delle correlate risorse in una tale prospettiva temporale, suddivisa per aree tematiche e per singolo anno, come previsto nella generalità dei Piani della Formazione adottati dagli altri Atenei, rende inverosimile la stessa qualificazione del documento quale *"piano"*; inoltre, il ritardo sinora accumulato nella sua definizione, suggerirebbe di allinearla con i nuovi obiettivi della programmazione strategica 2020 – 2022, essendo del tutto priva di utilità la sua riferibilità al triennio 2019 – 2021.

Nel merito delle attività formative, si rileva la mancanza di formazione dedicata al personale di nuova assunzione o al personale in mobilità verso una nuova Area; inoltre, in materia di prevenzione della corruzione, si rileva un mancato coordinamento con le previsioni del piano strategico 2019 – 2021 relativamente all'azione *"Progettare corsi di formazione di livello specifico per il personale docente e tecnico amministrativo, appartenente prioritariamente alle aree a rischio, sia docente che pta"* e del piano triennale di prevenzione della corruzione - PTPC 2019 – 2021

“Completamento corsi di livello generale con modalità e-learning a tutto il PTA” e “Erogazione corsi Attivazione corsi di livello specifico in materia di procedimenti amministrativi con riferimento alle procedure comparative in senso lato, con un approccio sia valoriale sia pratico, sul rispetto dei principi generali in materia di attività amministrativa, sia per Dipartimenti che per l’Amministrazione centrale da destinare al personale che opera nelle aree a rischio”). A tale proposito, infatti, il piano della formazione non contempla alcuna attività formativa da destinare a livello generale, inoltre prevede una formazione specialistica del tutto diversa (*“approfondimento delle metodologie di individuazione e ponderazione del rischio corruzione”*) rispetto a quella contenuta nel PTPC.

L’assenza di una mappatura delle competenze del personale e di un’indagine approfondita dei fabbisogni formativi, la mancata collocazione delle attività formative e delle correlate risorse in una prospettiva temporale, suddivisa per aree tematiche e per singolo anno e il disallineamento con gli altri strumenti di programmazione dell’Ateneo, *in primis* il PTPC, determina l’espressione di un **parere negativo** sul piano per le attività di formazione triennio 2019 – 2021 per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario.

4. parere sul regolamento per lo svolgimento delle attività di formazione per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario dell’Università degli Studi di Sassari.

Il Consiglio esamina la bozza del regolamento per lo svolgimento delle attività di formazione per il Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario.

La formazione viene divisa in “obbligatoria”, relativa alla attività che l’Amministrazione reputa necessarie ai fini dell’adeguamento delle competenze professionali alle esigenze istituzionali nonché quelle previste da specifiche normative di legge, e in “facoltativa”, individuata in seguito a proposta del personale interessato o dei Responsabili delle Strutture di appartenenza. In riferimento alla formazione obbligatoria, il Direttore Generale, sulla base delle esigenze e delle richieste pervenute, individua i corsi di interesse generale, garantendo a tutti i dipendenti, a rotazione, l’opportunità di partecipare alle attività formative, per quanto sulla definizione dei criteri della suddetta rotazione, demandata al Piano della Formazione, quest’ultimo nulla dica, come già rilevato in sede di formulazione del relativo parere. Per quanto riguarda l’attività di formazione facoltativa, è sempre il Direttore Generale che autorizza la partecipazione del personale, sia esso afferente alle strutture dell’Amministrazione Centrale che alle Strutture Dipartimentali.

Per “corsi” si intendono tutte le attività di formazione che prevedono una verifica finale della preparazione le cui modalità sono comunicate all’inizio del corso a coloro i quali abbiano partecipato almeno all’80% delle ore di lezione, salvo diverse indicazioni da parte dell’ente erogatore del corso. Le “altre attività formative” non prevedono una verifica finale (a mero titolo esemplificativo: seminari, conferenze, workshop, tavole rotonde, corsi). Il regolamento introduce inoltre il credito formativo professionale (CFP), inteso come l’unità di misura di lavoro e di apprendimento, incluse le attività di studio e di lavoro individuali, richiesta per l’acquisizione di specifiche competenze, che si consegue con un’attività formativa pari a quattro ore.

Il regolamento individua nel direttore generale il soggetto che regola l’attività formativa del personale ma non appare chiaro se e in che misura restino consentite attività formative come

quelle finanziate dalle strutture dipartimentali, previste nei rispettivi budget di spesa e autorizzate dal direttori, e quelle ulteriori di cui beneficia il personale dell'amministrazione centrale impegnato nella gestione finanziaria e contabile di alcuni progetti.

Con riferimento alla quantificazione del compenso orario delle docenze, dovrebbe essere specificata la retribuzione oraria del personale docente interno. Si ribadisce, inoltre, l'opportunità di istituire un albo interno dei formatori e tutor e di dare pubblicità, attraverso il sistema di fabbisogno interno, alle richieste di esperti per le attività di docenza e di tutoraggio.

Per quanto esposto, si esprime **parere favorevole** sul regolamento per lo svolgimento delle attività di formazione per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario, raccomandando le integrazioni sopra riportate.

La seduta è tolta alle ore 12,00.

Il Segretario verbalizzante

(dott.ssa Franca Sanna)

Handwritten signature of Franca Sanna in black ink.

Il Presidente

(dott. Pier Luigi Sechi)

Handwritten signature of Pier Luigi Sechi in blue ink.