

Notizie in breve dai tavoli sindacali del 23 novembre e 19 dicembre 2022

Mercoledì 23 novembre e lunedì 19 dicembre si sono svolti i tavoli sindacali tra la delegazione di parte pubblica, le Organizzazioni sindacali e la R.S.U. di Ateneo.

La Delegazione di parte pubblica ha dato avvio al tavolo del **23 novembre** con alcune comunicazioni riguardanti:

- **mailing list istituzionali**: è in corso di revisione la policy di accesso alle liste di posta elettronica di Ateneo;

- **erogazione dei rimborsi per utenze domestiche** (c.d. Decreto Aiuti bis -Art. 12 Misure fiscali per il welfare aziendale): a fronte della richiesta di sottoscrizione di uno specifico accordo integrativo sul tema, da parte delle organizzazioni sindacali e della RSU, la delegazione di parte pubblica chiarisce al tavolo sindacale quanto già comunicato per iscritto alle sigle sindacali. Tale intervento necessita di essere inquadrato nel comparto pubblico, nei limiti di legge e negli istituti contrattuali che regolano il trattamento economico del personale tecnico-amministrativo ed inserito nelle misure di welfare integrativo; il vigente CCNL di comparto prevede, in particolare, che gli oneri per la concessione dei benefici siano sostenuti, se non mediante disponibilità già previste e finalizzate a welfare, mediante l'utilizzo dei Fondi di contrattazione decentrata.

A tale proposito il fondo sussidi di Ateneo per quest'anno è stato interamente utilizzato ed i fondi del salario accessorio sono già stati ripartiti e sono, peraltro, necessari i tempi tecnici per la gestione della procedura di presentazione e verifica delle spese relative alle utenze domestiche per il 2022. La delegazione di parte pubblica rinnova la propria disponibilità nella verifica di possibili interpretazioni più estensive della normativa e nella ricerca di soluzioni alternative per il futuro, nell'auspicio di una possibile proroga di tale misura fiscale anche per il 2023;

- **conto terzi**: la delegazione di parte pubblica conferma la propria disponibilità al confronto sul tema sulla revisione del regolamento conto terzi al fine di aumentare la percentuale a fondo comune a beneficio del personale tecnico-amministrativo, richiesto da alcune organizzazioni sindacali; il tema potrà essere affrontato in sede di riparto del salario accessorio, ma anche opportunamente trattato con le strutture interessate;

- **nuovo accordo benefit e riconoscimento nell'ambito delle indennità disagio di un gettone/indennità per la partecipazione ad eventi che richiedono la sorveglianza del personale**: anche su questi temi sollecitati dalle organizzazioni sindacali la delegazione di parte pubblica rinnova la propria disponibilità a trattare in sede di ripartizione dei fondi del trattamento accessorio 2023.

Successivamente è stato sottoscritto l'*"Accordo Stralcio in materia di fasce temporali di flessibilità oraria- Integrazione al CCI del 13 maggio 2021 - "*. Sono in vigore dal 1° dicembre le novità introdotte dal nuovo documento sull'orario di lavoro, ad eccezione delle nuove tipologie orarie, che a regime saranno attivabili a partire dal 1° aprile 2023, all'esito della ricognizione effettuata presso le strutture sulle proposte di attivazione delle nuove linee orarie da parte dei responsabili per esigenze organizzative, sentite le esigenze dei singoli dipendenti.

Il tavolo è proseguito con l'intervento del Dirigente dell'Area Edilizia Arch. Francesco Napolitano che ha brevemente illustrato il testo del Regolamento per gli incentivi per funzioni tecniche, con le modifiche apportate nella stesura definitiva e, a seguire, è stata sottoscritta l'*"Ipotesi di accordo per la definizione delle modalità e dei criteri di ripartizione degli incentivi tecnici ex art. 113 del d.lgs. n. 50/2016"*; entrambi i documenti saranno sottoposti agli organi competenti entro dicembre, al fine di dare quanto prima applicazione alle previsioni ivi contenute.

Il Direttore Generale ha poi illustrato la proposta sull'organizzazione, all'o.d.g. del C.d.A. del 29 novembre, relativa a vari piani di intervento che riguardano l'assetto macro-organizzativo, micro-organizzativo e la cultura organizzativa, dichiarando la disponibilità ad un confronto al tavolo sindacale sulle nuove pesature delle aree dirigenziali e delle posizioni organizzative.

L'incontro sindacale del **19 dicembre** si è aperto con la partecipazione del prof. Enrico Marone, delegato del Rettore al bilancio, e della dott.ssa Paola Solombrino, Dirigente dell'area finanziaria.

Sono stati illustrati i tratti salienti del **bilancio di previsione 2023**, soffermandosi in particolare sugli interventi di contenimento dei costi e di reperimento di maggiori risorse da proventi propri, necessari per fronteggiare il notevole incremento dei costi energetici, quasi raddoppiato rispetto all'anno precedente, e del conseguente incremento dei costi di beni e servizi.

Le principali misure volte a garantire un contenimento dei costi e maggiori entrate hanno riguardato l'adeguamento delle contribuzioni studentesche, il prelievo del 3% sulle attività di ricerca, come fino al 2018, la programmazione del personale orientata prevalentemente all'utilizzo della programmazione straordinaria (per il 2023 previsti 88 PuOr da piano straordinario suddivisi al 50% tra personale docente e tecnico-amministrativo) e solo in minima parte della programmazione ordinaria (per 2023 previsti 12 PuOr per personale tecnico-amministrativo e 9,6 PuOr per personale docente). Ciò ha consentito la chiusura del bilancio preventivo 2023 con un minimo disavanzo, coperto con le riserve del patrimonio.

Nonostante le razionalizzazioni operate nel bilancio di previsione, vengono garantite le voci relative ai servizi, agli investimenti, al fondo sussidi, alla formazione del personale, dove si prevedono, tra l'altro, risorse aggiuntive, al budget stanziato per il buoni pasto; garantito il turn over per il 2023, anche in previsione delle future e ulteriori entrate legate ai progetti del PNRR.

L'incontro è proseguito con l'illustrazione dell'aggiornamento del **Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP) 2023**, che contiene una importante revisione dell'impianto, basata sui seguenti principi:

- maggiore integrazione tra pianificazione strategica, assicurazione della qualità e gestione dei processi che danno luogo ai risultati di *performance*;
- accentuazione delle responsabilità dei livelli apicali sui risultati di *performance* organizzativa raggiunti negli ambiti di diretto presidio;
- evoluzione del modello di valutazione della *performance* individuale, che considera la valutazione dei comportamenti organizzativi individuali come leva per la crescita professionale dei lavoratori e il miglioramento organizzativo, non necessariamente direttamente collegata alla corresponsione delle premialità economiche.

In particolare, la misurazione della **performance organizzativa**, riguardante gli aspetti della gestione amministrativa, è ricondotta a due unità di analisi:

- a livello di Ateneo, il contributo complessivo della struttura tecnico-amministrativa ai primari assi di sviluppo delle strategie e della gestione, è valutato attraverso un set di indicatori e target, da definire nel PIAO;
- a livello delle unità organizzative dell'Amministrazione, sono assegnati ai dirigenti obiettivi di innovazione dei servizi e di salute organizzativa. In via transitoria, per il ciclo 2023, le azioni gestionali portate avanti dalla componente amministrativa dei Dipartimenti in supporto alla pianificazione strategica sono escluse dalla misurazione della *performance* organizzativa ma ricadono nelle procedure di autovalutazione e assicurazione della qualità dei Dipartimenti, nelle logiche di AVA3.

La valutazione della **performance individuale** consiste per tutto il personale nella valutazione dei comportamenti organizzativi, diversificati in base al ruolo e al livello di responsabilità. Solo per le posizioni che prevedono l'assegnazione di obiettivi individuali di funzione, questi sono oggetto di valutazione specifica per i livelli apicali (Direttore Generale, Dirigenti), mentre per il restante personale con posizioni organizzative sono valutati nell'ambito dei comportamenti organizzativi.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* 2023 sarà applicato in prima battuta nella redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), e sarà oggetto di idonee iniziative di comunicazione e formazione rivolte a tutta la comunità accademica.

Saranno oggetto di contrattazione i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*.

Successivamente la delegazione di parte pubblica conferma:

- l'attuale modalità di svolgimento del lavoro agile, in attesa delle previsioni in materia del nuovo CCNL; verrà richiesto quindi al personale interessato di sottoscrivere un nuovo contratto per il 2023, tramite la consueta procedura on line;
- è pubblicato il decreto contenente le graduatorie PEO 2022; il pagamento degli arretrati sarà previsto nel mese di marzo.

La Delegazione di parte pubblica