



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI

Consiglio del Personale Tecnico – Amministrativo

Verbale n. 2 del 30 luglio 2018

Il giorno 30 luglio 2018, alle ore 9,00, regolarmente convocato, si è riunito presso l’Aula Consiliare del Palazzo Centrale dell’Università degli Studi di Sassari il Consiglio del Personale Tecnico – Amministrativo.

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

Presiede la seduta il dott. Pier Luigi Sechi, che incarica quale segretario verbalizzante per la seduta odierna la dott.ssa Laura Desole, in attesa dell’individuazione di un segretario esterno al Consiglio da parte del Direttore Generale, 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 del Consiglio per discutere il seguente ordine del giorno:

1. bozza del regolamento per la ripartizione del fondo incentivi ai sensi dell’art. 113 del D.Lgs. 50/2016;
2. riorganizzazione delle aree dirigenziali e nuovo assetto della tecnostruttura: determinazioni del Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo.

1. Bozza del regolamento per la ripartizione del fondo incentivi ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016.

Il Presidente introduce l'argomento: ricorda che il regolamento per la ripartizione del fondo incentivi è emanato ai sensi dell'articolo 113 del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50 (Codice dei contratti pubblici) e si applica per le funzioni tecniche svolte dal personale interno dell'Ateneo esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, per la verifica preventiva dei progetti, per la predisposizione e controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, per il ruolo di Responsabile Unico del Procedimento, per la direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e per il collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, per il collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti.

Tale regolamento, inoltre, si applica anche agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione. Il fondo incentivante deve trovare copertura negli stanziamenti previsti per i singoli appalti di lavori, servizi e forniture, negli stati di previsione della spesa o nel bilancio dell'Ateneo.

Il Consiglio ringrazia per la presenza il Dirigente dell'Area Edilizia e Patrimonio, ing. Simone Loddo, al quale viene ceduta la parola allo scopo di illustrare le finalità del regolamento e chiarire al Consiglio alcuni aspetti delle disposizioni in esso contenute.

Lo schema di regolamento dovrà passare al vaglio del Collegio dei Revisori e, infine, acquisiti i prescritti pareri, sarà portato in approvazione dagli organi di Ateneo. L'ing. Loddo chiarisce infine alcuni aspetti legati ai criteri generali per la ripartizione dei fondi e alle procedure di liquidazione.

Il Presidente ringrazia l'ing. Loddo per la sua esposizione, che consentirà al Consiglio di rendere la propria funzione consultiva più ponderata nel momento in cui verrà richiesto il prescritto parere dall'Amministrazione.

L'ing. Loddo lascia la seduta.

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

2. Riorganizzazione delle aree dirigenziali e nuovo assetto della tecnostruttura: determinazioni del Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo.

Il Presidente introduce l'argomento: ricorda che con la delibera dello scorso 18 maggio il Consiglio di Amministrazione ha determinato il nuovo fabbisogno delle figure dirigenziali, riducendole dalle otto sinora previste a sei e riducendo conseguentemente, in pari numero, le aree dirigenziali, che attualmente risultano essere le seguenti:

- 1) Bilancio, programmazione e controllo di gestione;
- 2) Didattica, orientamento e servizi agli studenti;
- 3) Edilizia e patrimonio;
- 4) Personale;
- 5) Ricerca, internazionalizzazione, trasferimento tecnologico e terza missione;
- 6) Centrale acquisti, contratti e affari legali.

In sintesi, nella delibera sopracitata si è stabilito di accentrare in un'area di nuova istituzione le procedure per l'acquisizione di forniture, servizi e lavori e di sopprimere, con successivi decreti del Direttore Generale, l'Area Medicina Universitaria e rapporti con il SSR e l'Area dell'Avvocatura di Ateneo. Il CdA ha inoltre deliberato di assegnare la rappresentanza in giudizio dell'Ateneo a funzionari e dirigenti nelle cause di primo grado davanti al giudice del lavoro e, per il restante contenzioso, all'Avvocatura di Stato e agli avvocati del cd. "Libero Foro".

Tale riorganizzazione è stata operata sulla base di criteri valutativi e organizzativi in coerenza con il dettato dell'art. 25 comma 3 lettera c) dello Statuto, che assegna al CdA il compito di stabilire *"i criteri generali per l'organizzazione dei servizi e del personale"*.

Di fatto, considerata l'attribuzione di nuove competenze per il personale delle aree oggetto di riorganizzazione, il Consiglio del Personale ritiene che si sarebbe dovuta attivare la propria funzione consultiva alla luce dell'art. 28 comma 2 lettera c) dello Statuto e dell'art. 2 comma 2 lettera c) del proprio regolamento, che attribuiscono al Consiglio stesso il compito di esprimere pareri (obbligatori e non vincolanti) *"sui criteri per l'organizzazione del personale tecnico – amministrativo"*, in ragione degli effetti che gli stessi determinano nella ricollocazione e nelle attribuzioni di funzioni al personale tecnico amministrativo e dirigenziale.

Tutto ciò premesso e tenuto conto dei provvedimenti organizzativi conseguenti che hanno portato l'amministrazione ad elaborare anche la bozza della nuova tecnostruttura, appare comunque utile, nel quadro di una leale e costruttiva collaborazione tra organi statutari, pronunciarsi su questo complessivo processo di riorganizzazione anche secondo il dettato dei richiamati articoli 28, comma 2 lettera d) dello Statuto e 2, comma 3 del regolamento Consiglio del Personale, ai sensi dei quali *"il Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo può formulare proposte in merito al miglioramento delle procedure amministrative, all'innovazione organizzativa degli uffici e delle strutture tecniche, alla formazione e all'aggiornamento del personale tecnico-amministrativo"*.

Si apre un ampio e articolato dibattito: nel merito della determinazione del fabbisogno delle figure dirigenziali deliberata dal CdA nella seduta del 18 maggio 2018, sembra apprezzabile l'intento esplicitato *"di recuperare risorse economiche e di personale"* e di *"razionalizzare l'assetto amministrativo"* alla luce della *"necessità di retribuire in modo adeguato i dirigenti e di assicurare loro il minimo dell'indennità di posizione e risultato previsti dal Contratto Nazionale di Lavoro"* e di adeguare, in forza dell'autonomia e dei poteri di auto-organizzazione di cui dispone l'Ateneo, l'assetto organizzativo alla progressiva contrazione, in atto dal 2010, della consistenza del personale docente e tecnico amministrativo e dei centri di costo, secondo le raccomandazioni più volte espresse dai Revisori dei conti.

Tuttavia si rileva che:

- l'attuale consistenza del personale dirigenziale di ruolo è pari a sei unità, tra le quali è compresa una dirigente in posizione di comando presso il MEF con scadenza novembre 2019;
- con delibera del 19 maggio 2017 il CdA ha disposto l'attivazione di una procedura per l'arruolamento a tempo indeterminato di una figura dirigenziale per l'Area Ricerca.

Per quanto sopra, alla scadenza del comando presso il MEF e per effetto dell'espletamento della procedura di arruolamento di cui sopra, a regime le figure dirigenziali di ruolo risulterebbero in numero di sette, dunque un'unità in più rispetto al fabbisogno di figure dirigenziali deliberato, che pertanto non risulterebbe più rispondente all'assetto organizzativo

complessivo dell'Ateneo e all'esigenza di contenimento della spesa, anche in relazione alle prospettate criticità della capienza del Fondo Salario Accessorio dei dirigenti .

Nel merito della definizione della Aree della tecnostruttura conseguente al nuovo fabbisogno delle figure dirigenziali, si rileva quanto segue:

Area Bilancio, programmazione e controllo di gestione

È apprezzabile lo spostamento delle competenze relative agli affari istituzionali e alla regolamentazione direttamente in staff ai vertici dell'Amministrazione (per quanto non sia esattamente esplicitato a quale struttura afferisca la regolamentazione), rendendo in tal modo, più omogenea l'area rispetto alla molteplicità e alla palese diversità delle competenze ad essa afferenti fino a questo momento.

Lo spostamento dell'Ufficio Programmazione da una posizione di staff e l'inserimento nell'Area in esame, presenta aspetti positivi in quanto ne esalterebbe il ruolo di strumento a supporto alla governance nel perseguimento degli obiettivi strategici, in un'ottica di maggiore integrazione con la pianificazione economico-finanziaria; d'altro canto, tale inserimento non deve pregiudicare lo stretto raccordo del Controllo di gestione con la governance, allo scopo di affiancare la stessa nel perseguimento degli obiettivi strategici. Inoltre, mantenendo l'attuale posizione di staff, l'attività del Controllo di gestione in chiave di supporto e consulenza a beneficio dei singoli Centri di Responsabilità Amministrativa (Dipartimenti) si coordinerebbe più efficacemente con la prospettata volontà dell'Amministrazione di far dipendere direttamente dalla Direzione Generale le posizioni/funzioni che operano nelle strutture didattiche e di ricerca, per quanto attiene al coordinamento e agli obiettivi da raggiungere, secondo il dettato della legge n. 240/2010 e dello Statuto.

Area Centrale acquisti, contratti e affari legali

Si ritiene apprezzabile l'istituzione di una Centrale Unica per acquisti, lavori e forniture, come peraltro raccomandato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione e dal Piano triennale di Ateneo di prevenzione della corruzione, che la ritiene misura *“essenziale non solo per razionalizzare la spesa ma anche per standardizzare procedimenti e prassi orientandoli verso una maggiore efficacia ed efficienza”*.

Tuttavia, in merito alla soppressione dell'Area dell'Avvocatura di Ateneo (disposta con DDG n. 2266 dello scorso 4 luglio), si rilevano alcune perplessità:

- La soppressione dell'Area infatti è in contrapposizione con quanto dichiarato nel Piano Strategico 2018 – 2020, il quale assegna alla suddetta Area *“un ruolo nevralgico all'interno dell'Università di Sassari considerata la molteplicità di stakeholder che con essa quotidianamente si confrontano, l'altrettanta complessità di interessi in gioco e, conseguentemente, la necessità di garantire supporto legale in sede giudiziale e stragiudiziale, ma anche, nei limiti del possibile, attività di consulenza di supporto e preventiva al fine di deflazionare il contenzioso ex ante”* con la determinazione di obiettivi strategici triennali;

- non risultano esplicitate le funzioni in capo al nuovo Ufficio Legale, rispetto alle quali la delibera si esprime genericamente in termini di *“attività legale corrente”*;
- la decisione di avvalersi dell’Avvocatura dello Stato e del c.d. Libero Foro, come peraltro evidenziato dall’intervento della consigliera Bassu nella citata delibera del CdA del 18 maggio scorso, considerato il carattere comunque oneroso, potrebbe contrastare con il criterio guida di economicità e di contenimento dei costi;
- in merito alla funzione di rappresentanza in giudizio da parte dei funzionari interni, si ravvisa l’esigenza di un’attenta analisi del grado di complessità del contenzioso, pregresso e in atto, in materia di lavoro e la necessità di individuare profili professionali adeguati alle funzioni di rappresentanza in giudizio di cui all’art. 417 bis cpc, tenendo conto delle professionalità più idonee presenti in Ateneo;
 - l’ordinamento giuridico riconosce la figura degli avvocati degli enti pubblici; possiamo citare ad es. l’art. 23 della Legge n. 247/2012 (Nuova disciplina dell’ordinamento della professione forense) e, più di recente, il D.L. n. 90/2014, art. 9 (Riforma degli onorari dell’Avvocatura Generale dello Stato e delle Avvocature degli enti pubblici). Numerose Università Statali, pertanto, si avvalgono di propri dipendenti che operano quali avvocati abilitati alla rappresentanza in giudizio, con relativi regolamenti che ne disciplinano funzioni e compensi.

Area del Personale

La delibera del CdA del 18 maggio scorso ha inoltre disposto la disattivazione dell’area dirigenziale della Medicina universitaria e rapporti con il Servizio Sanitario Regionale nel presupposto che “dopo la firma del Protocollo d’Intesa con la RAS e l’emanazione dell’Atto Aziendale da parte dell’AOU, le problematiche da gestire riguardano essenzialmente il personale convenzionato, docente e tecnico-amministrativo, che potranno essere efficacemente seguite dall’area dirigenziale Organizzazione, gestione risorse umane e innovazione manageriale”.

A tale proposito si fa presente che:

- l’Area gestione risorse umane attualmente già gestisce il personale convenzionato, docente e tecnico amministrativo;
- potrebbe ravvisarsi l’opportunità di assicurare una costante interlocuzione con la Regione e il Servizio Sanitario Regionale, che suggerirebbe il mantenimento di un presidio a tale finalità dedicato.

Commento al nuovo organigramma

Il nuovo Organigramma dell'Università degli Studi di Sassari può essere analizzato anche in relazione con il Piano Strategico Integrato 2018-2020.

Considerato che sono state previste sei aree dirigenziali in luogo delle otto precedentemente previste, sarebbe opportuno ridefinire le responsabilità e gli obiettivi di ciascuna area e la *job description* di ciascuna struttura e posizione/funzione, anche al fine di poter misurare in maniera oggettiva il contributo dato da ogni struttura alla performance di Ateneo ed evitare il crearsi di conflitti di ruolo.

Come indicato nella Relazione dell'anno 2018 sulla valutazione delle performance approvata dal Nucleo di Valutazione *"in una logica di miglioramento continuo, per i prossimi anni potrebbe essere utile assegnare un peso a ciascun obiettivo sulla performance complessiva della struttura e prevedere in modo chiaro i collegamenti fra le diverse strutture nel caso di obiettivi trasversali"*.

Abbiamo rilevato che in ogni area è previsto un coordinatore che, anche se non indicato nella "Nota di accompagnamento" trasmessa con la bozza di tecnostruttura, dovrebbe avere la responsabilità di definire, seguendo le direttive del dirigente, le linee guida dell'area a cui è assegnato, di declinare gli obiettivi al personale, di interpretare le normative nei casi dubbi. A tale riguardo, in considerazione dell'eterogeneità delle competenze afferenti ad alcune aree, si suggerisce, in tali casi, di individuare più coordinatori in una singola area.

All'interno di ogni Dipartimento sono previsti quattro incarichi di responsabilità; la suddivisione delle responsabilità appare quindi più chiara rispetto alle aree dell'Amministrazione Centrale, nella quale, nello schema dell'organigramma, non sono indicati all'interno di ogni area gli incarichi di funzione da attribuire a coloro che presidiano specifiche funzioni ritenute rilevanti per la realizzazione dei fini istituzionali. Si propone, pertanto, di individuare in modo chiaro tali incarichi e funzioni in sede di adozione definitiva dell'organigramma.

Nel Piano Strategico Integrato di Ateneo 2018-2020 alla pagina 7 si individuavano tre diverse tipologie di unità organizzative:

- le Aree per le quali si dice che la responsabilità può essere affidata esclusivamente ai dirigenti e agli EP;
- i Settori, la cui responsabilità può essere affidata esclusivamente al personale di elevate professionalità (EP/D);
- gli Uffici, la cui responsabilità può essere affidata solo al personale di categoria EP e D.

Nella "Nota di accompagnamento" all'Organigramma è invece scritto in contrasto con il Piano Strategico Integrato 2018-2020 che per l'attribuzione della posizione di Responsabile di Ufficio è sufficiente l'appartenenza alla categoria contrattuale C.

Su quest'ultimo punto possiamo richiamare il documento redatto con il contributo dei componenti dell'Ufficio Studi e Validato dal Comitato Scientifico del Codau con data 19 dicembre 2017, pubblicato sul sito del Codau (nella sezione Ufficio Studi-commenti) sul sistema di classificazione del personale contrattualizzato secondo l'inquadramento previsto dal CCNL.

Nel documento è scritto che “gli atti di macro-organizzazione e di micro-organizzazione, compresi gli atti di attribuzione di incarichi e responsabilità di cui all’art 25 del Dlgs. n.150/2009 e/o alle disposizioni del CCNL di Comparto, devono tenere conto del posizionamento del dipendente nell’ordinamento professionale e possono attribuire un potere di coordinamento/direzione a un dipendente solo rispetto ai dipendenti appartenenti tutt’al più alla medesima categoria/area funzionale, non rispetto a dipendenti appartenenti a superiori categorie/aree funzionali, pur se questi ultimi fossero sprovvisti di formali incarichi di responsabilità. Pertanto anche gli incarichi e responsabilità attribuibili ai dipendenti, secondo gli istituti previsti dal CCNL, devono rispettare l’inquadramento giuridico dei destinatari per cui l’incarico per una certa funzioneo un certo tipo di struttura (Ufficio o Servizio o Area o Unità o Centro o Direzione) non può essere assegnata indifferentemente a un dipendente cat. C oppure D o persino EP”.

All’art.44 del CCNL di comparto del triennio 2016-2018 si fa invece riferimento all’ opportunità “di dover proseguire il processo innovazione del sistema di classificazione del personale” anche “al fine di verificare la possibilità di una sua evoluzione nella prospettiva di valorizzare le competenze professionali e assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi”.

Null’altro essendovi da deliberare, la seduta è tolta alle ore 14,00.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Segretario
(Dott.ssa Laura Desole)



Il Presidente
(Dott. Pier Luigi Sechi)

