

Università degli Studi di Perugia

Incontro di contrattazione

Verbale n. 2/2026

Riunione del 17.3.2026

Il giorno 17.3.2026 alle ore 11.15, con convocazione per le ore 11.00, si riuniscono la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale, per discutere il seguente ordine del giorno di cui alla convocazione prot. n. 112882 del 9.3.2026:

- 1) Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di cui agli artt. 8 e 17 comma 3, del C.C.N.L. 2022-2024 del 23.12.2025 - Integrazione Accordo Anno 2025
- 2) Avvio della contrattazione collettiva integrativa in materia di orario di lavoro e relativa all'anno 2026
- 3) Varie ed eventuali

Odg 1) Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di cui agli artt. 8 e 17 comma 3, del C.C.N.L. 2022-2024 del 23.12.2025 - Integrazione Accordo Anno 2025

La Delegata del Rettore per il Settore Persone, Relazioni e Innovazione Organizzativa Prof.ssa Alessandra Pioggia saluta i partecipanti ed introduce i temi in discussione, rappresentando la volontà della governance di affrontare le numerose complesse questioni sospese. Introduce il primo punto all'ordine del giorno, finalizzato a concordare le modalità di impegno delle risorse stabili che l'Amministrazione ha reso disponibili a fine 2025.

CECCARELLI Fabio – RSU interviene con una comunicazione, la cui verbalizzazione viene riportata all'ordine del giorno 3) Varie ed eventuali.

PIETROLATA Letizia - FEDERAZIONE CISL Scuola, Università, Ricerca risponde a Ceccarelli.

La relativa verbalizzazione è riportata all'ordine del giorno 3) Varie ed eventuali.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo sottolinea che una seduta di contrattazione non deve essere utilizzata come luogo di contraddittorio tra le OOSS. E' invece legittimo che siano presentate proposte al tavolo di lavoro allargato, come da invito anche del Magnifico Rettore. Precisa che il tavolo di lavoro non sostituisce il tavolo di contrattazione, invitando a rispettare le corrette dinamiche. Chiede che la comunicazione e la relativa risposta vengano verbalizzate tra le varie ed eventuali.

In riferimento al primo punto all'ordine del giorno, ricorda che il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 dicembre 2025 ha integrato i fondi ex art. 119 e 121, con ulteriori risorse sono stabili, rispettivamente per € 474.688,50 ed € 49.570,39 noce. La proposta è di destinare, per il 2025, le risorse alla performance/risultato, rinviando la decisione circa la destinazione per il 2026 alla relativa seduta di contrattazione.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi condivide il documento predisposto dall'Amministrazione e lo illustra.

CECCARELLI Fabio – RSU chiede come venga utilizzata la risorsa per il risultato dell'Area EP.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi precisa che per il comparto gli importi appostati consentono subito la distribuzione; per gli EP la destinazione resta al momento teorica, fino a quando non si rideterminino gli importi della retribuzione di posizione e di risultato.

CECCARELLI Fabio – RSU chiede se si possa procedere a rideterminare i suddetti importi, in modo da consentire anche agli EP di beneficiare dal 2025 dell'incremento.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi ritiene che per ragioni di opportunità la rideterminazione vada fatta complessivamente e contestualmente per tutte le qualifiche, in sede di CCI 2026.

BOCCIOLESI Lorenzo - FGU GILDA-UNAMS dichiara che l'inserimento all'ordine del giorno dei nuovi articoli 8 e 17, comma 3, del CCNL 2022/2024 rappresenta un approccio innovativo ma pienamente coerente con i progetti già annunciati dal Magnifico Rettore. Tali disposizioni non si limitano a definire la condivisione di cui all'art. 8 come criterio cardine, ma attivano la previsione dell'art. 17, comma 3, che consente di destinare risorse proprie ai fondi per il Welfare e i benefit aziendali, superando i vincoli di spesa del 2016.

PIETROLATA Letizia - FEDERAZIONE CISL Scuola, Università, Ricerca dichiara che CISL concorda con la proposta dell'Amministrazione.

Anche tutti gli altri partecipanti approvano.

La Delegata del Rettore per il Settore Persone, Relazioni e Innovazione Organizzativa Prof.ssa Alessandra Pioggia ringrazia per la condivisione della proposta.

Si procede alla sottoscrizione dell'Accordo.

Odg 2) Avvio della contrattazione collettiva integrativa in materia di orario di lavoro e relativa all'anno 2026

La Delegata del Rettore per il Settore Persone, Relazioni e Innovazione Organizzativa Prof.ssa Alessandra Pioggia sottolinea come la contrattazione di cui al punto 2), abbracci tanti e complessi aspetti.

Propone di partire dalla questione sospesa dell'orario di lavoro, anche con l'obiettivo di incrementare i buoni pasto.

Passa parola a Direttore Generale.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo introduce il confronto definendo preliminarmente il perimetro nel quale muoversi.

Ricorda che a maggio 2025 la seduta si era conclusa con la proposta del raddoppio dei buoni pasto, collegato ad una modifica dell'orario necessario per maturarli, in particolare dell'orario di ingresso e di uscita.

Introduce il problema dello smaltimento delle ore in esubero, problema che altri Ateneo non hanno in quanto hanno prassi diverse al riguardo, ma che può creare difficoltà al momento del turn over, in termini di realizzabilità dell'affiancamento delle nuove unità di personale ai pensionandi.

Chiarisce che l'Amministrazione è disponibile ad ascoltare in merito le proposte delle OO.SS. e della RSU al fine di arrivare a soluzioni il più possibile condivise, volte sia ad una programmazione dello smaltimento degli esuberi pregressi, che alla gestione a regime degli esuberi maturati successivamente alla sottoscrizione del CCI, ovvero sia in

termini di gestione dello smaltimento che di regolamentazione della formazione dell'esubero.

Ricorda che attualmente le ore non sono preventivamente autorizzate e vengono validate solo a valle, con la validazione del cedolino mensile.

Precisa di non essere contraria al fatto che si creino esuberi, ma ritiene che la modalità di formazione degli stessi vada regolata.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi condivide il documento e procede ad illustrarlo, precisando che la medesima bozza era stata già condivisa con mail del 21 maggio 2025 e che la stessa è stata integrata con le parti in azzurro, mutate da previsioni originariamente non inserite ma derivanti da accordi in essere.

PIETROLATA Letizia - FEDERAZIONE CISL Scuola, Università, Ricerca si riserva una analisi approfondita del testo, propone intanto una considerazione di carattere generale, osservando che l'accumulo delle ore è la conseguenza della convergenza di più cause, tra cui disfunzioni di tipo organizzativo, carenze di personale e carichi di lavoro eccessivi. Ritiene che si dovrebbe ragionare su eventuali rimodulazioni organizzative delle strutture alla luce delle tre cause indicate, procedendo successivamente a regolamentare la gestione degli esuberi.

Ritiene inoltre che andrebbe distinta l'organizzazione del lavoro delle strutture decentrate con quella dell'amministrazione centrale, probabilmente una articolazione dell'orario uguale per tutti può essere una ulteriore causa di formazione degli esuberi orari. Occorrerebbe forse ragionare con un'ottica di una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro, partendo dal presupposto che nessun dipendente rimanga al lavoro solo con il fine di accumulare ore.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo sottolinea di non aver mai detto che il personale si fermi al lavoro solo con il fine di accumulare ore. Evidenzia che si sta cercando di trovare una soluzione ad un problema oggettivo, invitando a non confondere i piani, in quanto la programmazione del personale si fa in altra sede, nella presente si chiede solo di trovare soluzioni all'oggettiva criticità dell'esubero orario.

PIETROLATA Letizia - FEDERAZIONE CISL Scuola, Università, Ricerca riconosce che il fenomeno esista, ribadendo che però è conseguenza di altre cause, sulle quali si dovrebbe intervenire.

La Delegata del Rettore per il Settore Persone, Relazioni e Innovazione Organizzativa Prof.ssa Alessandra Pioggia osserva che il problema si iscrive in una complessità organizzativa in cui i diversi fattori si intersecano. Invita a rimanere sul tema delle ore, gli altri temi (del fabbisogno, della distribuzione del personale) sono comunque attenzionati dall'Amministrazione, che ha già avviato un apposito percorso di confronto con le diverse strutture; ritiene si debba procedere parallelamente e invita, nel presente tavolo di contrattazione a cercare di condividere una soluzione da applicare a regime, che potrà influenzare anche l'organizzazione del lavoro. Richiama l'esempio di altri Atenei che hanno adottato regolamentazioni in materia.

Propone di lavorare su una soluzione a regime, con l'impegno da parte della governance di procedere parallelamente a ragionare di distribuzione del personale e programmazione del fabbisogno.

Osserva infine, in riferimento al richiamo ad una maggiore flessibilità dell'orario, che senza dubbio la flessibilità sia necessaria, ma che peraltro già è prevista in termini ampi.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo evidenzia che un sistema regolamentato di gestione delle ore in esubero consentirebbe ai responsabili di struttura e ai docenti di

avere consapevolezza dell'impatto delle richieste che vengono fatte al personale e di meglio organizzare le attività, una amministrazione che voglia funzionare deve avere regole chiare di gestione ed organizzazione.

CECCARELLI Fabio – RSU rispetto al tema dell'esubero, pone l'accento sulla questione del rispetto delle 36 ore settimanali, che in alcune strutture non è garantito, per cui una regolamentazione risulta opportuna. Osserva che dover gestire numeri eccessivi di ore di esubero è controproducente non solo per la struttura ma anche per il lavoratore. Condivide pertanto l'approccio dell'Amministrazione e si riserva di trasmettere proposte specifiche nei prossimi giorni.

In tema di orario ritiene che già l'accordo del 2006 contenga previsioni sufficienti a tutelare sia le esigenze dei dipendenti che la gestione organizzativa; in particolare richiama quanto indicato alla lett. G) dello stesso, in cui si fa riferimento al fatto che il dipendente, nel rispetto dell'orario massimo di apertura delle strutture e delle fasce di compresenza, concorda il proprio orario giornaliero, in considerazione delle esigenze di servizio, con il Responsabile della struttura, non comprendendo pertanto l'esigenza di fissare alle 8.00 l'inizio dell'orario di lavoro.

SERENELLI Francesca – RSU propone di focalizzare anche l'attenzione sulla quantità di ore di esubero, una cosa è gestire 1500 ore, altra 20. Propone di partire dalle criticità esistenti, per capire anche come procedere a regime.

Ricorda che il nodo evidenziatosi lo scorso anno era ruotato intorno al termine "inderogabilmente", cioè alla mancanza assoluta di flessibilità in tema di orario.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo ricorda di aver parlato del fatto che sono all'attenzione della presente seduta due questioni, oltre ai buoni pasto.

Sottolinea che il testo di cui è stata data parziale lettura non è la proposta dall'Amministrazione, ma solo la base del precedente testo sul quale sono state inserite integrazioni di natura tecnica, evidenziate in azzurro, tratte dai precedenti accordi sull'orario di lavoro. Tutto il resto è rivedibile ed è rimesso alle soluzioni che verranno proposte.

Ribadisce che al riguardo l'Amministrazione si pone in una posizione di ascolto e di recepimento.

CERIMONIA Andrea - SNALS CONFSAL osserva che le ore di esubero rappresentano un evidente indice di criticità organizzativa, nonché di prassi non corrette, a dimostrazione di una insufficiente attenzione al tema. A tal riguardo, segnala — sulla base di modalità già applicate ad alcuni dipendenti chiamati a recuperare ore eccedenti — la possibilità di adottare soluzioni organizzative alternative. In particolare, evidenzia che il recupero delle ore maturate potrebbe avvenire, ad esempio, mediante la riduzione dell'orario nei rientri giornalieri da 9 a 8 ore. Tale modalità consentirebbe al dipendente di recuperare indicativamente fino a circa 100 ore annue, senza perdita del buono pasto.

Ulteriore ipotesi prospettata consiste nel prevedere un mancato rientro settimanale di 6 ore, che permetterebbe un recupero complessivo annuo stimato in circa 260 ore.

La Delegata del Rettore per il Settore Persone, Relazioni e Innovazione Organizzativa Prof.ssa Alessandra Pioggia chiede per il prossimo incontro di far pervenire proposte sulle tre questioni dell'orario di ingresso, dello smaltimento degli esuberi pregressi e della gestione a regime degli esuberi.

Odg 3) Varie ed eventuali

CECCARELLI Fabio – RSU introduce una comunicazione, in riferimento all’invito rivolto dal Magnifico Rettore, nel corso dell’incontro tenutosi il 30.1.2026, a tutte le OO.SS. di trovare punti di incontro, precisando che per tale ragione, come Segretario della FLC CGIL Umbria-Perugia, aveva chiesto ai Segretari delle altre OO.SS. di trovare dei punti condivisi in vista della calendarizzazione della presente seduta.

Rappresenta che quest’ultimo invito è stato raccolto da UIL ma non da CISL, mentre gli altri colleghi non hanno dato riscontro; richiama la risposta di CISL, in riferimento alla quale osserva che, se in linea teorica sia corretto che la FLC CGIL non è ammessa alla contrattazione perché non firmataria dell’ultimo CCNL, di fatto nel nostro Ateneo è presente in quanto rappresenta la maggioranza della RSU. Pertanto, preso atto della posizione CISL, consegna le proposte elaborate dalle RSU CGIL e UIL affinché siano allegate al verbale della seduta.

PIETROLATA Letizia - FEDERAZIONE CISL Scuola, Università, Ricerca respinge le osservazioni fatte, invitando a non confondere il tavolo alto con il tavolo di contrattazione.

Il presente verbale viene chiuso alle ore 13.05.

Letto, approvato e sottoscritto dai seguenti componenti di parte pubblica e di parte sindacale:

per l’Università degli Studi di Perugia:

Prof.ssa Alessandra PIOGGIA - Delegata del Rettore _____ *firmato* _____

Dott.ssa Anna VIVOLO - Direttore Generale _____ *firmato* _____

per la Delegazione sindacale:

Componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

BARSANTI Nicoletta _____ *firmato* _____

BRINDISI Barbara _____ *firmato* _____

BUSINELLI Stefania *Concordanza email del 27.05.2026 (All. 2)*

CECCARELLI Fabio _____ *firmato* _____

CICIONI Roberto _____ *firmato* _____

FERRANTI Enrica _____ *non firmato* _____

FRITTELLA Giovanni _____ *non firmato* _____

RENGA Marco *Dichiarazione di concordanza (All. 3)*

ROSSI Stefania *Dichiarazione di concordanza (All. 4)*

SERENELLI Francesca _____ *firmato* _____

VOLENTIERA Francesca _____ *firmato* _____

ZURINO Antonio _____ *firmato* _____

per le OO.SS. di categoria:

ANIEF UNIVERSITÀ

Dichiarazione di concordanza (All. 5)

FEDERAZIONE CISL Scuola, Università, Ricerca _____ *firmato* _____

FEDERAZIONE U.I.L. SCUOLA RUA _____ *firmato* _____

FGU GILDA-UNAMS

Dichiarazione di concordanza (All. 6)

SNALS CONFISAL

Dichiarazione di concordanza (All. 7)



PROPOSTE RSU FLC CGIL E UIL RUA

1. CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.

- Per le ragioni rappresentate anche nella prima riunione del 2026, riteniamo necessario programmare **sedute di contrattazione periodiche**, almeno ogni due settimane, per rivedere complessivamente l'impianto del CCI, al fine di migliorare i servizi dell'Ateneo, incrementare stabilmente gli stipendi e valorizzare le professionalità e l'impegno dei lavoratori del nostro Ateneo.
- Per la maggioranza della RSU è prioritario incrementare le risorse da destinare alle Progressioni Economiche per permettere le loro fruibilità in un triennio a tutto il personale in servizio, a tal fine è necessario **riportare a 2 anni il requisito di anzianità** di servizio nella posizione economica per poter partecipare ai Bandi.
- È urgente **definire i criteri** per la determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità di cui all'art. 117 del CCNL 2018/2, rivedere l'impianto generale degli incarichi e incrementarne le indennità delle Posizioni Organizzative (Art. 87) ed Elevate Professionalità (Art. 88), riformulare le indennità di disagio.
- È necessario trovare le risorse per attivare un piano Welfare che metta a disposizione di ogni lavoratore almeno €1000/anno tra benefit, assicurazione sanitaria, riduzione delle tasse universitarie per dipendenti e/o figli dei dipendenti iscritti all'UNIPG, ecc... Su questo punto è importante ripartire da quanto già è stato fatto e rivedere le percentuali del Regolamento dell'Attività Conto Terzi e/o individuare altre forme per incrementare il budget del Fondo Welfare di Ateneo.
- Infine, è quantomai urgente costituire un tavolo tecnico per la definizione del Contratto integrativo CEL.

2. LE PROSPETTIVE DI CARRIERA E CRESCITA PROFESSIONALE.

- Riteniamo necessario che vengano programmate quanto prima le prossime PEV, in particolare quelle "in deroga" che sono ancora possibili fino al 31 dicembre 2026, con una particolare attenzione alle professionalità tecniche che, a nostro avviso, sono state penalizzate nelle recenti progressioni.
- Aprire un tavolo che porti ad un regolamento ed una programmazione per l'assunzione dei Tecnologi a tempo indeterminato.

3. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO.

- Aggiornamento dei Regolamenti che favoriscono la conciliazione dei tempi vita-lavoro (il Regolamento di Ateneo per la mobilità interna, il Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile e il Regolamento in materia di lavoro da



remoto mediante telelavoro) e monitoraggio della loro applicazione concreta nelle varie Strutture dell'Ateneo, in particolare rispetto al personale che si trova ad affrontare particolari esigenze personali, di salute, di disabilità, di assistenza a figli piccoli o famigliari disabili o rispetto alla distanza dal luogo di lavoro.

4. SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.

- Il miglioramento dello stato dei luoghi di lavoro e manutenzione periodica degli edifici è di primaria importanza, anche per la salute del personale oltre che dell'utenza. È sempre più importante anche la sicurezza delle reti e del sistema informatico di Ateneo che può essere garantita anche attraverso una presenza costante H24 del personale tecnico informatico.
- Riteniamo necessario predisporre un piano di reperibilità, che il nostro Ateneo non ha mai avuto, dotarlo di risorse adeguate a indennizzare il personale tecnico e tecnico informatico che si rende disponibile ad intervenire in caso di emergenza a salvaguardia della sicurezza degli edifici e delle strutture informatiche. Allo stesso modo anche per gli autisti devono essere previste analoghe misure.

5. ALTRI TEMI DA AFFRONTARE

Infine, chiediamo di affrontare quei temi che da anni non trovano soluzione come:

- il Rappresentante personale TAB/CEL in CDA,
- la Convenzione SSR e Università – nell'allegato relativo al personale TA.

La RSU FLC CGIL e UIL RUA