

Università degli Studi di Perugia

Incontro di contrattazione

Verbale n. 3/2026

Riunione del 15.06.2026

Il giorno 15.06.2026 alle ore 9.35, con convocazione per le ore 9.30, si riuniscono la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale, per discutere il seguente ordine del giorno di cui alla convocazione prot. n. 190798 del 05.06.2026:

- 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) Ipotesi di Accordo sulle Risorse per la Valorizzazione del Personale TAB di cui alla Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – art. 1, comma 297, lett. b) Anno 2025;
- 3) Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di cui agli artt. 8 e 17 comma 3 e 6, del C.C.N.L. 2022-2024 del 23.12.2025 - Accordo sull'orario di lavoro;
- 4) 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 - Protocollo Rimborsi Utenze Domestiche Anno 2026;
- 5) Avvio della trattativa per la contrattazione collettiva integrativa - Anno 2026;
- 6) Varie ed eventuali.

O.d.G. n. 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 e introduce la seduta, sottolineandone la complessità.

In riferimento al primo punto all'ordine del giorno, chiarisce che è stata necessaria la rideterminazione del fondo art. 119 anno 2025, dovuta ad un errore nei calcoli della performance 2025.

Sottolinea che la rideterminazione può rappresentare una occasione per meglio definire il precedente accordo con riferimento alle elevate professionalità, cui non erano state distribuite, nell'ambito della retribuzione di risultato, le risorse derivanti dall'incremento del fondo 2025.

Lascia la parola alla Dott.ssa Nuzzi.

La Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi chiarisce che in sede di consuntivazione del conto annuale 2024, è emersa una squadratura che ha consentito di evidenziare un errore materiale, derivante dalla quantificazione al netto dell'importo disponibile a bilancio sulla base di una aliquota del 32.7% (non considerando che in alcune fattispecie gli oneri hanno una aliquota più elevata (ad es. le PEO al 38.38%).

Per chiudere la consuntivazione del conto annuale 2024 si è dovuto procedere al recupero della somma erroneamente quantificata ed erogata al personale.

Ciò ha comportato la necessaria revisione dell'Ipotesi già sottoscritta; come anticipato dalla Prof.ssa Pioggia, questa può essere l'occasione per accogliere una segnalazione finalizzata a consentire anche agli EP di fruire, nell'ambito della retribuzione di risultato, dell'incremento del fondo 2025.

Condivide ed illustra le modifiche della nuova Ipotesi, in particolare all'art. 6.

CECCARELLI Fabio – RSU esprime un benvenuto al Dott. Palazzo. Comprende la necessità di rettifica dell'errore materiale ed esprime apprezzamento per la disponibilità dell'Amministrazione ad accogliere la segnalazione della RSU FLC CGIL relativa agli EP inserendo un articolo aggiuntivo. Ritiene peraltro che l'incremento proposto, pari al 3%, sia troppo esiguo, ritenendo che debba essere proporzionato all'incremento, più consistente, del fondo ex art. 119 (che prevede un incremento di circa il triplo). Propone di dare, una tantum per questo anno, il massimo del risultato consentito dal CCNL: 30%, 25%, 20%, ma anche 30%, 29%, 28%.

La Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi ritiene che non si possa prescindere dalla differenziazione delle fasce di risultato di cui al Protocollo Performance, pertanto propone le percentuali del 30%, 25% e 20%.

La Delegata del Rettore per il Settore Persone, Relazioni e Innovazione Organizzativa Prof.ssa Alessandra Pioggia ritiene condivisibile la richiesta di dare un incremento anche agli EP, mantenendo però la differenziazione percentuale di cui al Protocollo Performance, anche perché, in futuro, il ritorno alle fasce di base non venga letto come una diminutio.

PIETROLATA Letizia - FEDERAZIONE CISL Scuola, Università, Ricerca, esprime il proprio accordo.

Tutti concordano, si procede pertanto alla sottoscrizione dell'Ipotesi.

O.d.G. n. 2) Ipotesi di Accordo sulle Risorse per la Valorizzazione del Personale TAB di cui alla Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – art. 1, comma 297, lett. b) Anno 2025

La Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi comunica che l'Amministrazione propone la conferma dell'impianto dell'accordo degli ultimi due anni, anche al fine di favorire una liquidazione in tempi brevi.

PIETROLATA Letizia - FEDERAZIONE CISL Scuola, Università, Ricerca chiede quale sia la somma disponibile.

La Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi precisa che si tratta di 361.211,41 euro, pari al 50% dell'assegnazione ministeriale per il 2025.

Tutti concordano sulla proposta.

Si procede pertanto alla sottoscrizione dell'Accordo.

La Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi propone di anticipare la trattazione del punto 4.

O.d.G. n. 4) 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 - Protocollo Rimborsi Utenze Domestiche Anno 2026

La Delegata del Rettore per il Settore Persone, Relazioni e Innovazione Organizzativa Prof.ssa Alessandra Pioggia illustra il punto, richiamando le modalità finora seguite, che hanno visto operare distribuzione in base all'ISEE, evidenziando che l'utilizzo del bonus bollette è esentasse.

Precisa che la proposta è un punto di partenza e chiede le eventuali osservazioni.

SERENELLI Francesca - RSU ritiene, come già precedentemente segnalato, anche alla luce della consistenza della somma disponibile, che si debba dare inizio a vere azioni di welfare integrativo, considerando il rimborso non come una azione di sussidio (come accade per le provvidenze), ma come un vero e proprio benefit rivolto al tutto il personale. La proposta è di dare a tutti la stessa cifra.

La Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi segnala che, togliendo le fasce ISEE, ma prevedendo sempre la presentazione di domande con allegate bollette, se qualcuno non avesse utenze intestate, non fruirebbe del rimborso.

PIETROLATA Letizia - FEDERAZIONE CISL Scuola, Università, Ricerca ricorda che CISL non ha sottoscritto lo scorso anno questo Protocollo, non ritenendolo una effettiva misura di welfare ai sensi dell'art. 110 del CCNL.

Chiede che si addivenga alla costruzione del welfare integrativo; grazie all'importante integrazione del fondo operata dall'Amministrazione, si potrebbe, anzichè fare due misure, una con rimborso utenze ed una con misure di welfare, costituire un unico pacchetto comprensivo delle risorse previste per le utenze, individuando delle misure per tutti. In alcuni Atenei è stato individuato un plafond da distribuire al personale, che ognuno utilizza secondo le proprie esigenze. Ritiene si tratti di una procedura snella, semplice, già praticata in altri Atenei.

La Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi esprime alcune notazioni tecniche, evidenziando in primis che questo è il primo anno in cui si va a discutere dell'utilizzo delle risorse di cui all'incremento del fondo, che è di risorse STABILI; per cui sarebbe possibile lavorare sulle Responsabilità, o sull'IMA.

Fare quest'anno un ragionamento sul welfare, potrebbe bloccare la possibilità di utilizzo dell'incremento per le indennità di responsabilità, o per altre destinazioni stabili.

Seconda considerazione: l'ipotesi riferita dovrebbe essere relativa a Enti che hanno lavorato in questi termini, tenendo conto che le risorse sono soggette a tassazione (a differenza del bonus bollette). Bisogna comunque costruire un percorso, predisporre un capitolato per individuare un provider esterno che gestisca il servizio etc...

PIETROLATA Letizia - FEDERAZIONE CISL Scuola, Università, Ricerca precisa di aver voluto proporre una idea già esperita da altri, che ovviamente è da approfondire ed affinare.

Sul primo punto, sottolinea che il ragionamento è molto importante, implicando una scelta che la contrattazione deve fare: decidere se l'Ateneo di Perugia intende o meno dotarsi di un sistema di welfare; l'Ateneo potrebbe anche rinunciare, preferendo l'incremento delle indennità di responsabilità. Condivide l'esigenza di rivedere gli importi delle indennità di responsabilità, ma ritiene che a monte occorre fare una scelta, stante la disponibilità delle risorse, che restano comunque esigue, nonostante l'incremento del fondo.

Da parte del personale ci sono aspettative in tema di welfare. Le scelte devono essere motivate e spiegate in modo chiaro al personale.

Il Dott. Giuseppe PALAZZO - Direttore Generale Vicario chiarisce che la quota di risorse per il welfare è di circa 257.000 euro, ma è variabile negli anni, essendo legata al conto terzi e alla periodica chiusura delle attività commerciali.

L'uso per le bollette ha il vantaggio della esenzione dalle tasse.

La Delegata del Rettore per il Settore Persone, Relazioni e Innovazione Organizzativa Prof.ssa Alessandra Pioggia conferma l'intento della governance di lavorare anche sul fronte del welfare. Una ulteriore integrazione potrà derivare dai risparmi energetici.

D'altra parte è oggettiva l'esigenza di incrementare le indennità, alcune delle quali sono poco più che simboliche.

Propone per questo anno di procedere con il bonus bollette, svincolandolo dall'ISEE, cominciare contestualmente a lavorare sulle responsabilità.

La Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi propone, se c'è accordo, di riformulare l'art. 3 dell'Accordo bonus bollette per il 2026, espungendo il riferimento all'ISEE, anche al fine di consentire una distribuzione più ampia e rapida.

Ritiene opportuno, prima di stornare risorse fisse per destinarle a welfare, di procedere ad una riflessione sull'incremento delle indennità degli incarichi.

PIETROLATA Letizia - FEDERAZIONE CISL Scuola, Università, Ricerca osserva che il problema è che gli incarichi non sono per tutti.

SERENELLI Francesca - RSU ritiene che comunque questo possa rappresentare un primo segnale, il piano welfare va fatto ma non si può fare dall'oggi al domani, necessita di una analisi approfondita.

E' in corso la definizione del piano di razionalizzazione della spesa, da cui potranno derivare risorse variabili utilizzabili per il piano welfare.

La Delegata del Rettore per il Settore Persone, Relazioni e Innovazione Organizzativa Prof.ssa Alessandra Pioggia propone che l'incremento stabile del fondo, venga in parte destinato al welfare, e in parte a dare risposta alle istanze diffuse di incremento delle indennità degli incarichi.

Sottolinea che le parti sono chiamate a scelte importanti. Si potrà in futuro spostare la quota del rimborso utenze al welfare, intanto si può procedere ad aprirlo a tutti, come segnale che va comunque nella direzione del welfare.

ZURINO Antonio - RSU chiede quante domande siano state presentate per il bonus bollette. Non condivide l'idea di rinunciare alle fasce ISEE, in quanto andrebbe a detrimento dei meno abbienti.

La Delegata del Rettore per il Settore Persone, Relazioni e Innovazione Organizzativa Prof.ssa Alessandra Pioggia condivide la considerazione, ma osserva che, a fronte di un fondo più consistente, questo allargamento non andrebbe a detrimento delle persone con minore disponibilità.

La Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi fornisce i dati richiesti.

CERIMONIA Andrea - SNALS CONFESAL ritiene che l'ISEE non dia una lettura reale della situazione di una famiglia, si potrebbero in alternativa applicare coefficienti minimi di differenziazione, magari rapportati all'imponibile pensionabile del dipendente.

PIETROLATA Letizia - FEDERAZIONE CISL Scuola, Università, Ricerca chiarisce che il welfare non ha una funzione mutualistica, a differenza delle provvidenze.

VOLONTIERA Francesca - RSU chiede se il fondo dello scorso anno sia stato completamente utilizzato.

La Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi risponde positivamente, ma osserva che anche un indicatore reddituale potrebbe non essere rappresentativo della reale situazione di una famiglia.

SERENELLI Francesca - RSU osserva che togliere l'ISEE significa fare un cambio di passo, dare un significato di benefit e di welfare integrativo all'azione di questo anno.

La Delegata del Rettore per il Settore Persone, Relazioni e Innovazione Organizzativa Prof.ssa Alessandra Pioggia osserva che si deve prendere insieme la decisione. Certamente ridurre importo a chi può avere più bisogno è difficile, forse potremmo immaginare degli importi differenziati per qualifica, un po' più alti per gli operatori e meno per le qualifiche più elevate.

PIETROLATA Letizia - FEDERAZIONE CISL Scuola, Università, Ricerca ritiene che se si deve inserire una differenziazione, allora forse è meglio lasciare l'ISEE, che tutti conoscono ed è stato già applicato.

FIORETTI Bernard - SNALS CONFISAL ritiene che si possa mantenere l'ISEE, a patto che sia una modalità transitoria, nelle more di una analisi congiunta volta ad iniziare il percorso welfare.

CECCARELLI Fabio - RSU ritiene che le varie proposte siano condivisibili, ma che occorra avviare un discorso organico: l'incremento di risorse fisse va destinato ad altro, non al welfare. Si potrebbero anche incrementare le percentuali derivanti dal conto terzi per incrementare le risorse variabili.

Il Dott. Giuseppe PALAZZO - Direttore Generale Vicario chiarisce che per le prestazioni a tariffa stiamo già applicando il Regolamento Conto terzi del 2023.

Per le convenzioni invece, stiamo incassando ancora le vecchie convenzioni, forse nel prossimo anno vedremo il reale impatto del Regolamento Conto terzi.

CECCARELLI Fabio - RSU ritiene che in definitiva la posizione condivisa sia da parte sindacale che datoriale è avviare una seria azione welfare, le cui risorse devono comunque passare dal fondo. A tal fine si deve trovare una forma e una sede (tavolo tecnico etc.) per lavorare insieme sul tema welfare, non appena si avranno più risorse disponibili, già dal prossimo anno. Per ora si può proseguire con il bonus bollette.

O.d.G. n. 3) Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di cui agli artt. 8 e 17 comma 3 e 6, del C.C.N.L. 2022-2024 del 23.12.2025 - Accordo sull'orario di lavoro.

La Delegata del Rettore per il Settore Persone, Relazioni e Innovazione Organizzativa Prof.ssa Alessandra Pioggia ricorda che sul tema era stata già avviato un confronto, l'Amministrazione ha recepito le osservazioni pervenute ed ha elaborato una proposta.

Il Dott. Giuseppe PALAZZO - Direttore Generale Vicario evidenzia che con l'introduzione del nuovo modello di contabilità al quale anche l'Ateneo deve aderire entro il 2030, una delle modifiche previste vede l'obbligo di rappresentare le ore in esubero nello stato patrimoniale tra i debiti dell'Amministrazione. Le ore in esubero vanno cioè tradotte in termini economici, si auspica che si proceda alla riduzione delle stesse, in quanto rappresentano una criticità dell'Ateneo, soggetta al controllo dei revisori.

La Delegata del Rettore per il Settore Persone, Relazioni e Innovazione Organizzativa Prof.ssa Alessandra Pioggia sottolinea come ciò rafforzi l'esigenza di una razionalizzazione della questione.

La Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi procede ad illustrare l'accordo proposto dall'Amministrazione.

PIETROLATA Letizia - FEDERAZIONE CISL Scuola, Università, Ricerca chiede informazioni circa il profilo orario delle 7 ore e 12 minuti.

La Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi chiarisce che viene trasformato in 7 ore e 30 minuti per 4 giorni e 6 ore per l'ultimo giorno, al fine di consentire la fruizione di quattro buoni pasto.

Precisa, con riferimento agli esuberi orari, che l'interesse dell'Amministrazione è arrivare ad una regolamentazione chiara per il futuro, al fine di calmierare il fenomeno, dando altresì una indicazione orientativa per il pregresso.

CECCARELLI Fabio – RSU ringrazia per l'accoglimento di molte osservazioni delle diverse sigle sindacali.

Precisa, rispetto alla questione delle 6 ore, che la proposta della RSU CGIL di rimanere alla precedente modalità, era dovuta al fatto che la stessa appare di più semplice applicazione. La normativa impone solo di fare almeno 6 ore, con almeno 10 minuti di pausa.

La Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi chiarisce che va definito a monte il profilo orario, in modo che ecceda le 6 ore.

CECCARELLI Fabio – RSU chiede alcuni chiarimenti relativi alla gestione dello straordinario e propone all'art 3, lettera b), di togliere l'espressione "inderogabilmente". Infine chiede il riconoscimento, appena uscirà il CCNL definitivo, dei buoni pasto in caso di lavoro agile, con impegno a rivedere in tal senso il Regolamento del lavoro agile.

FRITTELLA Giovanni - RSU ringrazia l'Amministrazione per aver raccolto molte richieste della RSU.

Chiede se quanto previsto all'art 5 lett. a, che modifica la attuale fascia della pausa pranzo (13-15), sia un refuso o una scelta.

La Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi ritiene che possa essere conservata la precedente previsione.

PIETROLATA Letizia - FEDERAZIONE CISL Scuola, Università, Ricerca ringrazia per l'accoglimento delle osservazioni formulate.

In riferimento alla tabella trasmessa dall'Amministrazione, osserva che il quadro appare meno drammatico di come rappresentato inizialmente.

Gli esuberi più consistenti appartengono a situazioni facilmente individuabili, riferite a personale con specifiche professionalità in specifici dipartimenti. Si tratta di personale tecnico operante in laboratori che svolgono attività clinica.

Ritiene che la proposta non migliori la situazione, né risolva le criticità in questi casi, che andrebbero invece analizzati e affrontati singolarmente, altrimenti si può rischiare di bloccare l'attività di laboratori strategici.

La Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi chiarisce che non si pretende di risolvere le criticità, ma occorre definire una regola che consenta all'Amministrazione e alle strutture di gestire la situazione.

La Delegata del Rettore per il Settore Persone, Relazioni e Innovazione Organizzativa Prof.ssa Alessandra Pioggia ritiene siano in gioco due questioni, diverse ma interconnesse; non possiamo non darci regole a regime, in quanto non abbiamo ancora

risolto delle criticità. Occorre da un lato dare delle regole chiare pro futuro, anche procedendo medio tempore all'individuazione di una dotazione organica di struttura. Propone di prevedere un lasso temporale più lungo, ad esempio un trimestre, per il recupero dell'esubero mensile.

PIETROLATA Letizia - FEDERAZIONE CISL Scuola, Università, Ricerca condivide la proposta.

CECCARELLI Fabio – RSU condivide, ma ritiene che non si risolva il problema. Si dovrebbe cercare di far sì che il personale non ecceda le 36 ore settimanali. Anche 100 ore di esubero sono tante.

La Delegata del Rettore per il Settore Persone, Relazioni e Innovazione Organizzativa Prof.ssa Alessandra Pioggia assicura l'impegno della governance ad esaminare l'organizzazione per dare risposte di sistema, che non gravino sui singoli dipendenti.

SERENELLI Francesca – RSU osserva che appare fondamentale stabilire la data di inizio della regolamentazione.

La Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi chiarisce che si vorrebbe partire per gli esuberi dal 1° gennaio 2027, per i profili orari e i buoni pasto si dal primo ottobre 2026, prevedendo magari una disposizione transitoria fino a fine anno.

SERENELLI Francesca - RSU chiede se il part time verticale rientri in questo accordo percentualmente.

La Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi ritiene che governi sempre il profilo orario.

In attesa del collegamento del Dott. Renga, che ha chiesto di parlare, incontrando difficoltà tecniche, si passa al punto successivo.

O.d.G. n. 6) Varie ed eventuali

PIETROLATA Letizia - FEDERAZIONE CISL Scuola, Università, Ricerca sottopone alcune richieste emerse nel corso dell'assemblea con il personale:

- che sia inviata nuovamente la circolare relativa al piano formativo 2026
- che vengano sollecitati nuovamente i responsabili di struttura al fine di garantire al personale lo svolgimento delle 40 ore di formazione durante l'orario di lavoro
- che sia verificata la possibilità di riaprire l'iscrizione ai corsi word e office per il prossimo semestre
- che sia estesa la formazione sulla AI a tutto il personale
- che sia affrontato il tema del riconoscimento degli ECM, affinché rientrino nel computo delle 40 ore di formazione obbligatoria.

La Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi in tema di ECM, chiarisce che, al pari di qualunque altra iniziativa formativa, ciascun Dipartimento può attivarsi in merito

RENGA Marco - RSU rappresenta la propria condizione di lavoro, trovandosi da due anni a lavorare da solo in laboratorio, non può rispettare un limite orario così stretto,

se non sacrificando l'attività clinica. Ci sono situazioni annose di tecnici in convenzione che si trovano in queste situazioni, che vanno affrontate una volta per tutte. Chiede che queste situazioni di oggettivo disagio vengano affrontate.

La seduta viene chiusa alle ore 12.10 e aggiornata al 24 giugno p.v. ore 9.30, senza necessità di convocazione formale.

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. Giuseppe PALAZZO - Direttore Generale Vicario _____ *firmato* _____

per la Delegazione sindacale:

Componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

BARSANTI Nicoletta _____ *firmato* _____

BRINDISI Barbara _____ *firmato* _____

BUSINELLI Stefania _____

CECCARELLI Fabio _____ *firmato* _____

CICIONI Roberto _____ *firmato* _____

FERRANTI Enrica _____

FRITTELLA Giovanni _____ *firmato* _____

RENGA Marco *dichiarazione di concordanza (All.1)*

ROSSI Stefania _____

SERENELLI Francesca _____ *firmato* _____

VOLENTIERA Francesca _____ *firmato* _____

ZURINO Antonio _____ *firmato* _____

per le OO.SS. di categoria:

ANIEF UNIVERSITÀ *dichiarazione di concordanza (All. 2)*

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

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

FGU GILDA-UNAMS _____

SNALS CONFSAL _____ *firmato* _____