



Rappresentanze sindacali unitarie dell'Università degli Studi di Sassari

verbale n. 2 del 16 febbraio 2026

Il giorno 16 febbraio 2026 alle ore 12:30, regolarmente convocate dalla Coordinatrice, si sono riunite in via telematica sulla piattaforma Teams le Rappresentanze sindacali unitarie dell'Università degli Studi di Sassari.

Componente	Presente	Assente giustificato	Assente
Argenziano Anna	X		
Betza Marcella	X		
Chessa Loredana	X		
Cossu Barbara	X		
Piras Paola	X		
Piredda Agostino		X	

Presiede la seduta in qualità di coordinatrice la collega Barbara Cossu e incarica quale segretaria verbalizzante, la collega Anna Argenziano e dà inizio alla seduta alle ore 12:30 per l'esame dei punti all'ordine del giorno:

- 1. Analisi della bozza di Regolamento disciplinante i procedimenti di selezione ed assunzione del personale tecnico – amministrativo e bibliotecario, dell'Area degli Operatori, dei Collaboratori, dei Funzionari, delle Elevate Professionalità e dei CEL**
 - 2. Considerazioni sulla programmazione delle attività volte alla revisione del Regolamento PEA**
 - 3. Varie ed eventuali**
-
- 1. Analisi della bozza di Regolamento disciplinante i procedimenti di selezione ed assunzione del personale tecnico – amministrativo e bibliotecario, dell'Area degli Operatori, dei Collaboratori, dei Funzionari, delle Elevate Professionalità e dei CEL**

Con riferimento al primo punto all'ordine del giorno, si rileva che ancora una volta si riceve, a pochi giorni dalla sua presentazione per l'approvazione negli organi competenti, un documento che da CCLN è oggetto di informazione, inoltre il documento in questione riveste particolare rilevanza data la situazione in cui verte la nostra componente; sul piano del metodo si rileva la mancanza di un adeguato confronto sinottico con il regolamento attualmente in vigore e che si propone di abrogare, si rileva che i tempi stretti e l'assenza di tale confronto rendono difficile l'esercizio delle nostre prerogative.

Si passa all'analisi della bozza del regolamento in questione, da cui si evince che, diversamente da quanto indicato nella nota di trasmissione, i cambiamenti apportati non riguardano solo adeguamenti alle novità normative e contrattuali: si toccano aspetti sostanziali e non si rendono note le motivazioni alla base di tali modifiche.

Le più significative in tema di **Progressioni verticali**: nell'art. 3, comma 2, tra le modalità di reclutamento del personale (nel precedente regolamento denominato "copertura dei posti disponibili") non viene elencata la "*Progressione verticale a seguito di procedura e comparativa*"; all'art. 15 "*Modalità di svolgimento della procedura comparativa*", spariscono gli elementi o parametri di valutazione, rinviando interamente alla discrezionalità del bando l'individuazione dei parametri in questione, in questo modo aumenta a dismisura la discrezionalità nei bandi aumentando il rischio di disomogeneità nel tempo del livello di difficoltà per la medesima procedura.

I criteri attualmente in vigore sono, a nostro avviso, estremamente utili a delineare profili professionali coerenti e funzionali ad orientare le scelte in un'ottica di legittima aspirazione ad un avanzamento di carriera.

Più in generale colpisce lo stralcio delle norme di principio, quasi ad affermare la valenza "burocratica" del documento, che in realtà ha importanza strategica.

Si sarebbe al limite potuto e dovuto lavorare su un affinamento di questi criteri e di altri aspetti migliorabili del regolamento alla luce dell'esperienza osservata in questi 3 anni.

Per tutti questi motivi si decide di proporre alle OO.SS. una nota il più possibile unitaria per chiedere all'Amministrazione il rinvio dell'approvazione del nuovo regolamento e l'apertura di un dialogo su un tema così importante per la nostra componente.

Si passa all'analisi del secondo punto all'ordine del giorno, con riferimento a quanto concordato nell'incontro del 4 febbraio u.s. e alla luce di quanto indicato dalla Federazione CISL Università e dallo Snals Confals nella nota del 10 febbraio.

Si concorda, anzi, si afferma l'ovvietà del fatto che il tavolo tecnico non sia alternativo agli istituti di informazione, confronto, contrattazione collettiva integrativa, semmai propedeutico a questi, è strumento utile ad approfondire tematiche ed elaborare proposte condivise che è sempre prerogativa delle RSU, OO.SS. e delegazione di parte pubblica sottoscrivere.

Si ricorda che tale strumento era stato utile nel 2023 per arrivare ad una proposta di accordo di contrattazione integrativa relativa all'utilizzo del fondo salario accessorio, dopo cinque anni di



paralisi nelle attività di contrattazione.

Ci si sofferma, inoltre, sulla presunta “indisponibilità di elementi sufficienti per esprimere valutazioni attendibili circa l’efficacia dell’accordo PEA 2025” prospettata dalle OO.SS. sopracitate.

Fa davvero meraviglia non sia giunta voce dell’enorme malcontento che stiamo registrando tra i colleghi che sono indignati del fatto, ad esempio, che tra i criteri che disciplinano le progressioni non sia minimamente contemplata la dimensione relativa alla formazione e gravemente inadeguata quella relativa ai titoli di studio.

Sono due delle tante storture contenute nell’accordo stesso, storture ampiamente indicate nelle nostre note e nei nostri verbali; e non sono certo mancate proposte concrete fatte in passato.

Si concorda sul fatto che la continuità e stabilità dell’accordo in questione non farebbe che fomentare ancora di più il giustificato malcontento di molti colleghi, per questo motivo si ritiene che sia importante l’avvio delle attività relative al tavolo tecnico il prima possibile.

Vista la criticità del tema, si ritiene sarebbe ideale sottoporre la bozza di regolamento PEA ad una consultazione generale in modo da offrire a tutti i colleghi la possibilità di fornire contributi in un documento che, data la scarsità di risorse, non può accontentare tutti, ma dovrebbe essere improntato a criteri di equità e perequazione tra i diversi elementi che determinano il punteggio e permettere a tutti di concorrere per l’attribuzione della Progressione economica.

A tale proposito si è proposto di aprire la partecipazione al tavolo anche ad altri rappresentanti del personale come i colleghi che sono stati eletti nel Consiglio del Personale.

Si ritiene inoltre priva di fondamento e illusoria nei confronti dei colleghi l’esortazione contenuta nella nota su menzionata a far convergere l’impegno comune “prioritariamente a rafforzare le risorse disponibili per le progressioni economiche”.

Non è mai superfluo ricordare che tali risorse sono determinate da ben dettagliate disposizioni normative e che, trattandosi di risorse che per loro natura devono avere il carattere della stabilità e persistenza (una volta attribuito il differenziale stipendiale deve essere garantito fino alla cessazione della carriera) non sono perfettamente disponibili alla libera contrattazione tra le parti. Le risorse per le PEA sono per legge limitate e, sempre per legge, devono essere attribuite attraverso una procedura selettiva. L’unico modo per “garantire al maggior numero possibile di lavoratrici e lavoratori l’esercizio del diritto alla progressione previsto dal CCNL” è migliorare questa procedura selettiva.

Ribadiamo l’assoluta necessità di conoscere i dati relativi alla rappresentatività delle OO.SS. e delle RSU, si attende riscontro alla formale istanza di accesso agli atti presentata con prot. 3621 del 19 gennaio u.s.

Null’altro essendoci da deliberare, la seduta è tolta alle ore 13:40.

La Segretaria verbalizzante
(Dott.ssa Anna Argenziano)

La Coordinatrice
(Dott.ssa Barbara Cossu)