



Rappresentanze sindacali unitarie dell'Università degli Studi di Sassari

verbale n. 5 del 11 maggio 2026

Il giorno 11 maggio 2026 alle ore 13:00, 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 12:00 per l'esame dei punti all'ordine del giorno:

- 1. Convocazione per il 13 maggio 2026 ai sensi dell'art. 17 "Soggetti e materie di relazioni sindacali" del CCNL Comparto Istruzione e ricerca 2022-2024: - Regolamento disciplinante le Progressioni Economiche all'interno delle Aree (PEA) del personale TAB dell'Università degli studi di Sassari**
- 2. Varie ed eventuali**

- 1. Convocazione per il 13 maggio 2026 ai sensi dell'art. 17 "Soggetti e materie di relazioni sindacali" del CCNL Comparto Istruzione e ricerca 2022-2024: -**



Regolamento disciplinante le Progressioni Economiche all'interno delle Aree (PEA) del personale TAB dell'Università degli studi di Sassari

In merito al primo punto all'ordine del giorno interviene la coordinatrice che, con riferimento all'ultima versione della bozza ricevuta, condivide considerazioni di carattere oggettivo su alcuni elementi positivi osservati:

- La riduzione da 40 a 30 punti del massimo punteggio attribuibile al criterio “esperienza professionale”,
- E' stata recepita la richiesta di riportare a 4 anni il periodo di “fermo” per i vincitori della precedente tornata delle PEA, anche se pare che la riduzione fosse dovuta ad un refuso,
- E' stata accettata la richiesta di temporizzazione della validità ai fini del punteggio PEA degli incarichi e dei corsi di formazione, rendendo valutabili solo quelli acquisiti dall'ultima Progressione vinta.

Quanto sopra esposto non elimina il problema di fondo che attiene al metodo: in pratica si propone la modifica di un regolamento che in genere si adotta con l'intento che rimanga valido e “attuale” per gli anni a venire, senza che si siano osservati dati utili a comprendere com'è composta la platea degli aventi diritto, in altre parole non si possono valutare gli effetti delle modifiche e delle ponderazioni proposte, si tratta di un salto nel buio.

Si concorda sulla necessità di conoscere la platea dei colleghi divisa per anni di anzianità, per n. di anni dall'ultima PEA o, peggio, conoscere il numero dei colleghi che, pur avendone diritto, non ha mai vinto una PEA; analoghe informazioni sono necessarie in merito alla sfera degli incarichi, ad esempio: bisognerebbe sapere la percentuale dei colleghi che non hanno alcun incarico, e dei corsi di formazione quanti colleghi non hanno fatto mai un corso o sono fuori dai parametri della direttiva Zangrillo.

Al solito è il contesto che rende necessario questa analiticità, è ovvio che se ci fossero risorse abbondanti e si avesse la sicurezza che cicli di 4 anni garantirebbero a tutti di accedere agli scatti stipendiali il problema non si porrebbe; purtroppo, negli anni scorsi abbiamo appreso che ci sono colleghi che da 15 anni non vedono un incremento dovuto alle progressioni, nel contempo ricordiamo che la temporizzazione degli incarichi legati alle posizioni organizzative è arrivata solo nel 2023.

Inoltre il CCNL consente 5 scatti stipendiali a chiunque, indipendentemente dall'inquadramento precedente, ma la differenza di stipendio spettante, ad esempio, ad un C2 rispetto ad un C7 è significativa.

Si osserva che la necessità di rivedere l'accordo attualmente in vigore è partita dalla *governance*



UNISS

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI SASSARI

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

dopo aver osservato, *dati consuntivi alla mano*, che i criteri erano fortemente sbilanciati sull'anzianità e non si riteneva equo non considerare anche i dati relativi alle attività formative.

Ci si chiede perché dover osservare i dati a consuntivo, dopo che la tornata PEA si è conclusa e dopo che gli squilibri si sono realizzati.

Per questo motivo si riteneva importante il tavolo tecnico, ci è stato detto che le attività di un tavolo tecnico si possono svolgere direttamente in contrattazione integrativa, allora è necessario che anche in contrattazione siano resi disponibili i dati per capire l'impatto e poter prendere delle decisioni consapevoli, in tal senso si presenterà richiesta nell'incontro del 13 maggio p.v.

Il problema è capire, data la platea, di quanto abbassare o ponderare il punteggio legato all'esperienza professionale per consentire a colleghi che non hanno anzianità di decenni di "poter toccare palla" nelle progressioni PEA; se questo parametro non è ponderato bene, litigare sui decimali legati agli incarichi o ai corsi di formazioni è solo una perdita di tempo, perché tanto non si può concorrere con chi ha tanti anni di anzianità.

Fermo restando che, anche in questo caso, dal punto di vista del metodo non si ritiene corretto che il punteggio legato agli incarichi sia compreso nel criterio delle capacità professionali acquisite e non in quello dell'esperienza professionale, perché di esperienze si tratta.

Anche nella sfera degli incarichi c'è un ragionamento di contesto: considerato che non si può certo invecchiare prima del previsto, le dimensioni sulle quali un collega "di buona volontà" può agire sono i titoli di studio e i corsi di formazione; si concorda sul fatto che l'erogazione delle attività formative sia affetta, mai come ora, da enormi criticità. Allo stesso tempo agli incarichi può accedere una piccola parte dei colleghi e anche questo aspetto è dettato dal contesto: nell'ateneo di Cagliari ogni funzionario ha assegnato un incarico di responsabilità.

Tolti i 40 punti della valutazione individuale e i 30 dell'anzianità, 14 punti sono legati agli incarichi; a proposito di questa dimensione sappiamo che la platea dei colleghi che accedono agli incarichi è ridotta, inoltre si nota che si innalza da 5 a 6 il massimo punteggio relativo agli incarichi per le posizioni organizzative; dei 14 punti totali ben 3 sono riservati a incarichi per la partecipazione a commissioni per procedura concorsuali o selettive – a cui per legge non possono partecipare i rappresentanti sindacali, delineando così un profilo di discriminazione -, non si comprende perché dover isolare questa fattispecie rispetto alla generalità degli altri incarichi riservando un punteggio così elevato. In ogni caso sarebbe equo iniziare a prevedere degli avvisi di manifestazione di interesse perché tutti i colleghi interessati possano offrire la loro disponibilità.

L'altra variabile su cui poter agire è quella relativa ai corsi di formazione: riguardo la formazione obbligatoria, chiarito che in questo ambito per obbligatoria si intende la formazione che discende da specifiche disposizioni di legge: sicurezza, prevenzione corruzione, etc.tc., rileviamo che per poter avere il massimo punteggio consentito di 8 punti (0,25 per corso) bisogna frequentare 32



UNISS

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI SASSARI

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

corsi! Senza alcuna distinzione sul fatto che il corso contenga o meno una verifica finale, o distinzione di durata. Considerato che negli ultimi anni abbiamo fatto in media 4 corsi obbligatori l'anno, per raggiungere il punteggio massimo sono necessari 8 anni.

Anche la differente pesatura tra formazione obbligatoria e facoltativa appare impropria, in questo caso pesa di più un corso obbligatorio, ma forse a parità di formazione obbligatoria è la formazione facoltativa che andrebbe incentivata, gli strumenti per incentivare i colleghi a svolgere correttamente la formazione obbligatoria dovrebbero essere altri, non il punteggio in sede di valutazione per le PEA.

Anche la pesatura relativa ai titoli di studio presenta delle criticità, sono pesati meno di quanto dovrebbero, in pratica con due partecipazioni alle commissioni di concorso si raggiunge lo stesso punteggio di una posizione organizzativa e con due anni di posizione organizzativa si raggiunge il punteggio di una laurea!

Non per ultimo si ritiene equo proporre una differenziazione del punteggio perequativo previsto dal CCNL per coloro che non hanno conseguito PEA da più di 6 anni, differenziandolo in funzione dell'intervallo di tempo nel quale i colleghi non hanno superato una PEA.

Le questioni di cui sopra saranno evidentemente portate all'attenzione della governance nell'incontro del 13 maggio e sarà reiterata la richiesta di informazioni sulla certificazione dei fondi risorse decentrate e sul piano di rientro

Null'altro essendoci da deliberare, la seduta è tolta alle ore 14:00.

La Segretaria verbalizzante
(Dott.ssa Anna Argenziano)

La Coordinatrice
(Dott.ssa Barbara Cossu)