



Al Magnifico Rettore
Prof. Roberto Bellotti

Al Direttore Generale
Prof. Ernesto Somma

p.c. Alla Delegata ai Rapporti di
Lavoro e alle Relazioni Sindacali
Prof.ssa Stella Laforgia

Alla Dirigente della Direzione
Risorse Umane
Dott.ssa Monica Micaela
Marangelli

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI BARI ALDO MORO

SEDE

Bari 30/08/2026

Magnifico Rettore,
Direttore Generale,

facendo seguito alla convocazione dell'Amministrazione per il prossimo 15 settembre 2026, avente ad oggetto l'incontro monotematico relativo al personale Collaboratore ed Esperto Linguistico (CEL), la scrivente Organizzazione Sindacale conferma la propria disponibilità ad affrontare la questione e, qualora sussistano le condizioni, a giungere alla definizione e sottoscrizione del relativo accordo.

Considerata, tuttavia, la presenza di numerose materie di contrattazione, confronto e informazione ancora in attesa di definizione, riteniamo opportuno che nella medesima giornata – eventualmente anche nell'ambito della stessa riunione, qualora l'Amministrazione lo ritenga possibile – possa essere fornito un aggiornamento sullo stato delle questioni di seguito indicate e sulle relative tempistiche di trattazione.

Qualora ciò non fosse possibile, chiediamo che siano calendarizzati specifici incontri, così da consentire una programmazione certa delle diverse materie.

Con particolare riferimento ai **Fondi ex artt. 119 e 121 del CCNL Istruzione e Ricerca**, riteniamo necessario richiamare l'attenzione sulla necessità che le procedure di costituzione e certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti siano effettuate quanto più tempestivamente possibile e, auspicabilmente, nei primi mesi dell'anno.

La tempestiva definizione dei Fondi è infatti indispensabile per consentire alle parti di conoscere le risorse effettivamente disponibili e di avviare per tempo la contrattazione relativa al CCI 2026, programmando la loro destinazione ai diversi istituti contrattuali.

Siamo consapevoli che possano verificarsi situazioni particolari che incidano sui tempi di chiusura e rendicontazione delle risorse, come avvenuto quest'anno in relazione alle Progressioni Economiche all'interno delle Aree (**PeIA**).

Proprio in tali circostanze riteniamo però indispensabile che gli uffici interessati procedano nel più breve tempo possibile alla rendicontazione delle somme utilizzate e alla quantificazione delle eventuali economie, affinché si possa procedere senza ulteriori ritardi alla costituzione e certificazione dei Fondi e, conseguentemente, avviare la programmazione e la contrattazione del CCI 2026.

Anche per il futuro riteniamo pertanto opportuno individuare **tempi certi per la rendicontazione, la costituzione e la certificazione dei Fondi**, affinché la contrattazione integrativa possa essere avviata nei primi mesi dell'anno.

Tematiche di carattere contrattuale

- **Criteri di ripartizione dei Fondi ex artt. 119 e 121**, come previsto dall'art. 17, comma 3, lett. a), del CCNL Istruzione e Ricerca 2022-2024;
- **Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (CCI) 2026**, ai sensi degli artt. 119 e 121 del CCNL, relativo al trattamento economico accessorio per l'anno 2026;
- **Regolamento sui criteri per l'attribuzione delle indennità correlate allo svolgimento di specifiche responsabilità**, ai sensi dell'art. 117;
- **Ipotesi di CCI sui criteri di attribuzione delle risorse ex art. 43, comma 4, della L. 449/1997**, destinate al personale delle Aree – fondi 2025. Al riguardo si evidenzia che il Regolamento tuttora vigente prevede, all'art. 3, comma 4, che la sottoscrizione del contratto integrativo di Ateneo debba avvenire, di norma, entro il 31 marzo di ogni anno. Siamo ormai alla fine del mese di agosto e non è stata ancora sottoposta alle Organizzazioni Sindacali alcuna bozza di CCI;
- **Criteri generali per la determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati e agli obiettivi del personale EP**, ai sensi dell'art. 121, nonché quota ex art. 75, comma 9, del CCNL 17 ottobre 2008;
- **Ipotesi di CCI sui criteri di assegnazione al personale del 50% delle risorse ex art. 1, comma 297, lett. b), della L. 234/2021**, anno 2026 – fondi 2025;
- **Rivisitazione della disciplina delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree (PeIA)**.
- criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023 e ipotesi di CCI.

Tematiche di valenza informativa e di confronto

- criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi per il personale EP e Funzionario, ai sensi dell'art. 17, comma 6, lett. e)–k);

- Revisione e modificazione del vigente disciplinare sull'orario di lavoro;
- criteri generali per la graduazione degli incarichi per il personale EP e Funzionario, ai sensi dell'art. 17, comma 6, lett. f)–j);
- informativa definitiva sulla certificazione dei Fondi 2026 ex artt. 119 e 121 e su tutti i fondi destinati al personale TAB e CEL, ai sensi dell'art. 17, comma 7, lett. c);
- procedure per la mobilità interna e aggiornamento del relativo Regolamento;
- informazioni sul Piano triennale dei fabbisogni di personale, con particolare riferimento alle possibili progressioni verticali nell'anno 2026;
- situazione **dei contratti a tempo determinato, del personale somministrato e delle altre forme di lavoro flessibile** presso l'Amministrazione centrale e i Dipartimenti, ai sensi dell'art. 17, comma 7, lett. b);

Su quest'ultimo punto riteniamo necessario un intervento specifico.

Inoltre, sono pervenute alla scrivente Organizzazione Sindacale segnalazioni da parte di lavoratrici e lavoratori secondo le quali, in alcune strutture, l'individuazione del personale da coinvolgere nelle attività del semestre filtro sarebbe sostanzialmente demandata ai CoA, ai responsabili di Sezione o di Unità Operativa, senza una preventiva procedura generale attraverso la quale tutto il personale interessato possa manifestare la propria disponibilità.

Senza entrare nel merito delle singole scelte effettuate, riteniamo necessario evitare che l'assenza di criteri preventivamente definiti possa determinare, o anche soltanto generare la percezione, di scelte basate su rapporti personali o fiduciari, anziché su principi di trasparenza, imparzialità e pari opportunità.

Chiediamo pertanto che venga definita una disciplina chiara e uniforme di Ateneo, attraverso un regolamento, linee guida o altra procedura formalizzata, che permetta al personale interessato e in possesso degli eventuali requisiti richiesti di manifestare preventivamente la propria disponibilità.

Una modalità analoga a quella utilizzata per le attività di vigilanza, con la costituzione di un elenco di personale disponibile dal quale attingere secondo criteri preventivamente definiti, consentirebbe di garantire trasparenza, rotazione e pari possibilità di partecipazione alle attività e agli eventuali compensi connessi.

Riteniamo, infine, necessario richiamare l'attenzione dell'Amministrazione sulle numerose note sindacali che, a distanza anche di diversi mesi dalla loro trasmissione, risultano ancora prive di un formale riscontro.

Comprendiamo la complessità dell'attività amministrativa e i numerosi adempimenti cui gli uffici sono chiamati quotidianamente a far fronte. Tuttavia, quando una Organizzazione Sindacale rappresentativa sottopone formalmente all'Amministrazione problematiche riguardanti il personale, riteniamo necessario che a tali richieste segua un riscontro, anche qualora la posizione dell'Amministrazione sia diversa da quella rappresentata dalla scrivente Organizzazione Sindacale.

Ad oggi risultano, tra le altre, ancora in attesa di riscontro:

- **“Più risorse al Fondo accessorio, più welfare per il personale universitario”** – nota del 13/07/2026;
- **“Richiesta di verifica della corretta qualificazione fiscale degli emolumenti arretrati relativi alle premialità PNRR, ai Bandi a Cascata PNRR e agli arretrati contrattuali del CCNL 2025-2027”** – nota del 02/07/2026;

- **“Trattenute sull'indennità di disagio: GILDA UNAMS chiede il ripristino immediato delle somme”** – nota del 26/06/2026;
- **“Funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs. 50/2016 ed art. 45 D.Lgs. 36/2023 – quota del 20%”** – nota del 18/04/2026;
- **“Richiesta di misure a sostegno del potere d'acquisto del personale attraverso utilizzo di risorse da progetti e interventi compensativi sui costi di vita e di trasporto”** – nota del 16/04/2026;
- **“Richiesta dati ex artt. 5 e 17 CCNL Istruzione e Ricerca 2022-2024 e art. 117 CCNL 2019-2021 – Indennità per specifiche responsabilità e assetto UO”** – nota del 11/04/2026;
- **“Osservazioni in materia di conferimento incarichi, compensi accessori e principi di equità e trasparenza”** – nota del 01/04/2026;
- **“Criticità organizzative nelle Unità Operative dei Dipartimenti e non solo – richiesta interventi urgenti”** – nota del 18/03/2026;
- **richiesta di informazioni sulle cessazioni del personale docente:** con riferimento alla documentazione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale trasmessa alle Organizzazioni Sindacali, chiediamo di conoscere anche le cessazioni previste del personale docente per gli anni 2026, 2027 e 2028, dati che non risultano presenti nella documentazione messa a disposizione e che riteniamo necessari per disporre di un quadro completo della programmazione del personale dell'Ateneo.

Al riguardo riteniamo opportuno ricordare, senza appesantire la presente nota con una dettagliata ricostruzione normativa, che il sistema delle relazioni sindacali e dell'azione amministrativa trova precisi riferimenti sia nella normativa primaria sia nella disciplina contrattuale.

In particolare, si richiamano:

- la **Legge n. 241/1990, art. 2**, con riferimento al principio della conclusione espressa dei procedimenti conseguenti alle istanze nei casi previsti dalla legge;
- il **CCNL Istruzione e Ricerca 2022-2024**, e in particolare gli **artt. 5, 6, 7 e 17**, che disciplinano il sistema delle relazioni sindacali e, per il settore Università, le materie di contrattazione integrativa, confronto e informazione;
- lo **Statuto dei lavoratori – Legge n. 300/1970**, nell'ambito dei principi di partecipazione e tutela collettiva dei lavoratori;
- la **Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2008**, nell'ambito dei principi che regolano i rapporti tra amministrazioni pubbliche e rappresentanze sindacali;
- il **D.Lgs. n. 165/2001**, con particolare riferimento agli **artt. 5 e 47** e, più in generale, alla disciplina delle relazioni sindacali e della contrattazione collettiva nel pubblico impiego.

Tali richiami non vogliono assumere un carattere meramente formale, ma evidenziare un principio che riteniamo essenziale: una corretta relazione sindacale non può esaurirsi nella sola trasmissione delle richieste da parte delle Organizzazioni Sindacali, ma necessita di una effettiva interlocuzione con l'Amministrazione.

Per questo, anche laddove una richiesta non possa essere accolta o necessiti di ulteriori approfondimenti, riteniamo importante ricevere comunque un riscontro che consenta di conoscere la posizione dell'Ateneo.

Il protrarsi per diversi mesi dell'assenza di riscontro su questioni che interessano direttamente le lavoratrici e i lavoratori non favorisce quel rapporto di trasparenza, correttezza e reciproca interlocuzione che deve caratterizzare un sistema efficace di relazioni sindacali.

Alla luce di quanto rappresentato, non chiediamo che tutte le questioni sopra elencate vengano necessariamente affrontate e definite nella riunione del 15 settembre, già convocata con uno specifico ordine del giorno dedicato al personale CEL.

Chiediamo tuttavia che quella occasione possa rappresentare anche il momento per ricevere dall'Amministrazione un primo quadro sullo stato delle diverse questioni e, soprattutto, una calendarizzazione degli incontri necessari alla loro trattazione e definizione.

Per le note sindacali già trasmesse e ancora pendenti, chiediamo invece che possano essere forniti riscontri formali, anche interlocutori laddove siano necessari ulteriori approfondimenti, evitando che richieste risalenti ormai a diversi mesi continuino a rimanere senza risposta.

Confidiamo pertanto che il prossimo incontro possa rappresentare anche l'occasione per riprendere una programmazione stabile e continuativa delle relazioni sindacali, nell'interesse dell'Amministrazione e, soprattutto, delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Ateneo.

Cordiali saluti.

**Segretario Nazionale
FGU GILDA Dip. Università
Michele Polisenò**

**Segreteria FGU Dip.
Università Bari
Francesca Izzo
Marco Romito**

**RSU GILDA UNAMS
Paola Basso
Nicola Carella
Adriano Dentamaro
Stefania Lanzilotti
Massimo Mastropasqua
Gianmarco Petrelli
Davide Susca
Maurizio Scalise**