

Ci vogliono Zitti e Buoni

Invece dobbiamo informarci e capire

DG e CGIL fanno da soli per quanto riguarda le PEiA (PEO)

*Noi non siamo d'accordo e vi invitiamo a informarvi sulle novità
introdotte e le importanti conseguenze negative del
pseudo accordo del 17 giugno 2025*

ASSEMBLEA in presenza e online

venerdì 4 luglio ore 10.30

Aula 6 Dip. di Scienze del Farmaco, via Marzolo, 5

Da maggio 2024 NON esistono più le Categorie (B-C-D), ma le Aree e gli stipendi sono costituiti da :

I. trattamento fondamentale:

a1) stipendio, che si compone di:

i. stipendio tabellare corrispondente all'Area di inquadramento;

ii. differenziale stipendiale, secondo la nuova disciplina di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno dell'Area) e all'art. 118, comma 2 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) a cui si applicano i medesimi effetti previsti all'art. 114 (Effetti dei nuovi stipendi);

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area e del settore professionale di appartenenza, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area del sistema di classificazione, nella tabella di cui all'Allegato G. La medesima tabella evidenzia altresì il numero massimo di “differenziali stipendiali” attribuibili a ciascun dipendente per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella stessa Area.

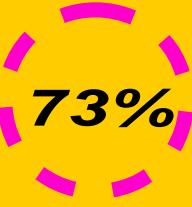
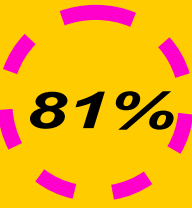
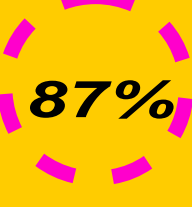
ACCORDO PARTE PUBBLICA - CGIL DEL 17 GIUGNO 2025 SULLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE PEiA (ex PEO) individua per il 2024 :

*il N° di persone che, a
seguito di procedura selettiva,
otterranno un "differenziale
economico aggiuntivo"*

Ex categoria	Area	Differenziali stipendiali, Euro annui lordi
B	Operatori	1.200
C	Collaboratori	1.350
D	Funzionari	1.550
EP	Elevate Professionalità	2.200

Area	Numero di differenziali stipendiali
Operatori	30
Collaboratori	167
Funzionari	154
TOTALE OCF	351
Elevate Professionalità	5

Numero delle PEiA "decise" (nell' "accordo") nel contesto delle Categorie (Aree) al 31/12/2023

Ex Posizione economica	Totale Dipendenti al 31-12-2023	Totale di Area/Categoria al 31/12/2023	PEiA 2024 "decise"	% PEiA "decise" su tot personale d'Area	PTA senza PEiA	% personale SENZA PEiA
B1	3	Operatori 110	 30	27%	80	 73%
B2	9					
B3	2					
B4	11					
B5	20					
B6	33					
B7	32					
C1	196	Collaboratori 901	 167	19%	734	 81%
C2	115					
C3	147					
C4	145					
C5	133					
C6	43					
C7	65					
C8	57	Funzionari 1.174	 154	13%	1.020	 87%
D1	492					
D2	114					
D3	164					
D4	136					
D5	160					
D6	75					
D7	27		 154	13%	1.020	 87%
D8	6					
TOT		2.185	 351	16,1%	1.834	 83,9%

***Simulazione delle PEiA "possibili" nei prossimi anni usando tutte le risorse attualmente pensabili disponibili ...
... si è innescata una "lunga corsa" con disparità distributiva e con regole che è bene comprendere ...***

PEiA per tutti coi soldi di tutti? ... e quando?

ANNO	Idonei (**)	N° annuo progressioni possibili (*)	% Progressioni nell'anno (su TUTTO il PTA OCF a TI)	Cumulo progressioni	Cumulo % progressioni (su TUTTO il PTA OCF a TI)	Persone "senza" progressione dal 2024 (^)	Possibile distribuzione pro-capite in EUR, degli stessi soldi, a TUTTO il PTA (circa 2.650 persone Aree O-C-F) (***)	cumulo della perdita di accessorio per chi NON ottiene PEiA	Erosione inflattiva (supposta al 2% annuo) del "differenziale stipendiale medio" dal 2024
2023									
2024	728	350 (°)	14%	350	14%	2.053	189	189	1.440
2025	1.081	338	14%	688	29%	1.715	373	561	1.412
2026	1.443	239	10%	927	39%	1.476	503	1.064	1.384
2027	1.454	244	10%	1.171	49%	1.232	636	1.700	1.357
2028	1.557	151	6%	1.322	55%	1.081	718	2.418	1.330
2029	1.744	142	6%	1.464	61%	939	795	3.213	1.304
2030	1.841	129	5%	1.593	66%	810	865	4.078	1.279
2031	1.956	129	5%	1.722	72%	681	936	5.014	1.254
2032	1.978	190	8%	1.912	80%	491	1.039	6.053	1.229
2033	1.930	191	8%	2.103	88%	300	1.143	7.196	1.205
2034	1.868	191	8%	2.294	95%	109	1.247	8.443	1.181
2035	1.806	191	8%	2.485	103%	0	1.351	9.795	1.158

Simulazione delle PEiA “possibili” nei prossimi anni usando tutte le risorse attualmente pensabili disponibili ...

(*) Dati stimati con l'ipotesi di utilizzo di **TUTTE le risorse “certe e stabili”** disponibili **stimate** dall'evoluzione delle cessazioni e relativi rilasci.

(**) Computo dell'idoneità considerando **almeno 4 ANNI di “anzianità”** dall'ultima “progressione”.

(***) Il budget PEiA negli anni è stato qui cumulato e diviso per il N° di persone delle Aree O-C-F; la cifra rappresenta di converso quanto va a perdere in salario accessorio chi **NON** riesce a fare una progressione entro l'anno specificato (si rammenta che il personale a Tempo Determinato **NON** ha accesso alle PEiA)

(^) In questa simulazione **NON** sono state considerate **PEiA multiple** in capo a un singolo dipendente! Realisticamente nell'arco temporale considerato potranno verificarsi tali PEiA multiple avendo come conseguenza che **altrettanti colleghi NON otterranno NESSUNA progressione economica!**

(°) Nel 2024 le risorse destinate alle PEiA, secondo il CCIL2024, sono di **500.237Eur**; nel bilancio del Fondo ne sono disponibili, al 2024, altri **160.000Eur**



GILDA
UNAMS

FEDERAZIONE GILDA UNAMS
DIPARTIMENTO UNIVERSITÀ
SEDE DI PADOVA



CISL
Federazione Università

SNALS
confsal



SINDACATO
NAZIONALE
AUTONOMO
LAVORATORI
SCUOLA

Criteri PEiA - le "regole" ...

Criteri	Operatori	Collaboratori	Funzionari	Elevate Professionalità
1) Media delle ultime tre valutazioni individuali	45%	45%	45%	45%
2) Esperienza professionale maturata	40%	40%	40%	35%
3) Ulteriori criteri:				
A) Formazione	15%	15%	15%	10%
B) Incarichi	-	-	-	10%

E "dureranno" per oltre un decennio ... ?



GILDA
UNAMS

FEDERAZIONE GILDA UNAMS
DIPARTIMENTO UNIVERSITÀ
SEDE DI PADOVA



CISL
Federazione Università

SNALS
confsal



SINDACATO
NAZIONALE
AUTONOMO
LAVORATORI
SCUOLA

Criteria PEiA - INCARICHI (SOLO per EP!)

Incarichi EP (max 10 punti)	Valore incarico (€)			
	<= 3.500	>3.500 <5.000	=>5.000 <8.000	=>8.000
Anno 2023	0,5	1,25	1,75	2,5
Anno 2022	0,5	1,25	1,75	2,5
Anno 2021	0,5	1,25	1,75	2,5
Anno 2020	0,5	1,25	1,75	2,5

- Saranno valutati soltanto gli incarichi svolti presso l'Ateneo e conferiti dal Direttore Generale e non eventuali altri incarichi svolti presso altre amministrazioni.



GILDA
UNAMS

FEDERAZIONE GILDA UNAMS
DIPARTIMENTO UNIVERSITÀ
SEDE DI PADOVA



CISL
Federazione Università

SNALS
confsal



SINDACATO
NAZIONALE
AUTONOMO
LAVORATORI
SCUOLA

Criteria PEiA - Esperienza Professionale Maturata

Fascia di merito	Anni di servizio dall'ultima progressione economica	Punteggio	
		Operatori Collaboratori Funzionari	Elevate Professionalità
5	=4	0	0
4	>4 <=5	10	8
3	>5 <=6	20	17
2	>6 <=7	30	26
1	>7	40	35

Stima della dinamica del punteggio per la "anzianità" nei prossimi anni ...

Il n° dei passaggi è inferiore al n° degli idonei con "massima anzianità", quindi saranno gli altri criteri a "decidere" la graduatoria

N° di persone con una determinata anzianità nell'ANNO	Punti anzianità =>					0	10	20	30	40	STIMA delle PEiA "possibili" nell'ANNO
Anzianità =>	0	1	2	3		4	5	6	7	8	
ANNO					"Idonei"						
2024	350	360	430	490	740	690	30	10	5	5	347
2025		697	360	430	883	490	393	0	0	0	338
2026		338	697	360	975	430	490	55	0	0	241
2027		241	338	697	1.094	360	430	304	0	0	245
2028		245	241	338	1.546	697	360	430	59	0	153
2029		153	245	241	1.731	338	697	360	336	0	142
2030		142	153	245	1.830	241	338	697	360	194	129
2031		129	142	153	1.946	245	241	338	697	425	129
2032		129	129	142	1.970	153	245	241	338	993	190
2033		190	129	129	1.922	142	153	245	241	1.141	192
2034		192	190	129	1.859	129	142	153	245	1.190	191
2035		191	192	190	1.797	129	129	142	153	1.244	192



GILDA
UNAMS

FEDERAZIONE GILDA UNAMS
DIPARTIMENTO UNIVERSITÀ
SEDE DI PADOVA



CISL
Federazione Università

SNALS
confsal



SINDACATO
NAZIONALE
AUTONOMO
LAVORATORI
SCUOLA

Criteri PEiA - FORMAZIONE (15 punti massimi)

Fascia di merito	Ore di formazione	Punteggio	
		Operatori Funzionari Collaboratori (max 15)	Elevate Professionalità (max 10)
7	Ore <10	1	1
6	=>10 ore < 20	3	2
5	=>20 ore < 30	5	3
4	=>30 ore < 40	7	4
3	=>40 ore < 50	9	5
2	=>50 ore < 60	11	7
1	Ore =>60	13	8

3. È previsto un bonus aggiuntivo di 2 punti per coloro che hanno frequentato nel periodo sopra indicato almeno un corso di Formazione in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori tra a) Formazione rischio alto, b) Formazione rischio basso, c) Primo soccorso, d) Antincendio.
4. È previsto un ulteriore bonus aggiuntivo di 2 punti, cumulabile col bonus precedente nei limiti del punteggio massimo attribuibile, per coloro che, nel periodo di riferimento, hanno partecipato a corsi di formazione all'estero, purché nel rispetto di quanto previsto dal comma 1.

Criteri PEiA - VALUTAZIONE (massimo 45 punti)

Accordo 17 giugno 2025 :

Articolo 4. Media delle ultime tre valutazioni individuali

1. Viene presa in considerazione la valutazione della performance positiva conseguita dal dipendente nel triennio 2021-2023, sulla base del confronto con la valutazione media della struttura di appartenenza, con attribuzione dei seguenti punteggi:

CCNL2019-2021 art 86 :

1. **media delle ultime tre valutazioni individuali** annuali nell'Area di appartenenza al momento della partecipazione alle selezioni o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, conseguite dal dipendente presso l'unità operativa o le unità operative ove ha prestato servizio, **secondo il sistema di valutazione adottato dall'amministrazione;**

Criteria PEiA - VALUTAZIONE (massimo 45 punti)

Sistema di Valutazione di UniPD - SMVP 2024 pag. 19 (anche SMVP 2023 ...):

3.4 La Performance Individuale e la valutazione dei risultati individuali

La Performance Individuale è definita come il contributo fornito da ciascun dipendente, in termini di risultato e di modalità di approccio, al raggiungimento degli obiettivi di struttura o degli obiettivi individuali assegnati. La valutazione della Performance Individuale è composta da:

- **la valutazione degli Obiettivi individuali**, ove assegnati (**Ambito 2a**), che si esplica con la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti al singolo lavoratore/alla singola lavoratrice, attraverso un processo esplicitato e trasparente;
- **la valutazione dei Comportamenti** (**Ambito 2b**) posti in essere dal singolo in relazione al raggiungimento dei risultati richiesti.

Nel Sistema di Valutazione di UniPD NON è definita la “valutazione individuale” essere il “confronto con la valutazione media di struttura” !!!

Questo ha fondamento sostanziale e metodologico valido.

Criteri PEiA - VALUTAZIONE (massimo 45 punti)

Sistema di Valutazione di UniPD - SMVP 2024 Allegato 1 :

Per la valutazione degli ambiti 1b e 2a è possibile utilizzare valori intermedi di passo 0,5, in relazione all'effettivo grado di raggiungimento dell'obiettivo.

Tabella 22: Declaratorie per la valutazione Ambiti 1b, 2a

Scala di valutazione – Ambito 1b, 2a	
1	Obiettivo non perseguito
2	Obiettivo non raggiunto, nemmeno parzialmente (o in misura inferiore al valore SOGLIA ove previsto)
3	Obiettivo parzialmente raggiunto (o con risultati in linea con il valore SOGLIA ove previsto)
4	Obiettivo raggiunto con risultati non completamente in linea con le aspettative (o inferiori al TARGET)
5	Obiettivo raggiunto con risultati in linea con le aspettative (o in linea con il valore TARGET)
6	Obiettivo raggiunto con risultati oltre le aspettative (o con risultati superiori al valore TARGET)

Tabella 23: Declaratorie per la valutazione Ambito 2b

Scala di valutazione – Ambito 2b*	
	Indicatore qualitativo
1	Comportamento non esibito
2	Comportamento esibito raramente
3	Comportamento esibito mediamente
4	Comportamento esibito frequentemente
5	Comportamento esibito sistematicamente
6	Comportamento esibito sistematicamente con evidenza superiore alle aspettative

*Dove possibile sono utilizzati indicatori quantitativi a supporto della valutazione

Criteri PEiA - VALUTAZIONE (massimo 45 punti)

Accordo 17 giugno 2025 :

Fascia di merito	DA (> o <)	A (<= o >=)	Punteggio Operatori/ Collaboratori/ Funzionari/ Elevate Professionalità
18	-4,5	-5	2,5
17	-4	-4,5	5
16	-3,5	-4	7,5
15	-3	-3,5	10
14	-2,5	-3	12,5
13	-2	-2,5	15
12	-1,5	-2	17,5
11	-1	-1,5	20
10	-0,6	-1	22,5
9	-0,3	-0,6	25
8	-0,15	-0,3	27,5
7	-0,05	-0,15	30
6	-0,05	0,05	32,5
5	0,05	0,15	35
4	0,15	0,3	37,5
3	0,3	0,6	40
2	0,6	1	42,5
1	1		45

PUNTI di chi ha
Valutazione
"intorno" alla "V.
media di struttura"

... un po' di "incertezza" ...

Criteri PEiA - VALUTAZIONE (massimo 45 punti)

Accordo 17 giugno 2025 : Effetti Distorsivi

Fascia di merito	DA (> o <)	A (<= o >=)	Punteggio Operatori/ Collaboratori/ Funzionari/ Elevate Professionalità
6	-0,05	0,05	32,5
5	0,05	0,15	35
4	0,15	0,3	37,5
3	0,3	0,6	40
2	0,6	1	42,5
1	1		45

Punteggio di chi è "attorno" alla media

Per ottenere il massimo del punteggio bisogna che la propria valutazione individuale sia maggiore della media di struttura + 1 punto, cosa impossibile se la Struttura ha media $\geq$ a 5 ! Non si hanno punteggi superiori a 6!

A titolo di "esempio" nella Valutazione 2023 (anno singolo) la media della valutazione individuale delle varie Strutture oscillava da 4,7 a 6,0

Criteri PEiA - VALUTAZIONE (massimo 45 punti)

Accordo 17 giugno 2025 : Effeti Distorsivi

A titolo di "esempio", per percepire gli ordini di grandezza, nella Valutazione 2023 (anno singolo) la media della valutazione individuale nelle varie Strutture oscillava da 4,7 a 6,0

E la Valutazione individuale in circa 60 Strutture aveva media superiore a 5,0 !

Di queste, 23 avevano media superiore a 5,5 permettendo al suo personale che avesse ottenuto la valutazione individuale massima di 6,0 un punteggio massimo di 40 punti su 45 !!

Quindi risultati un po' a caso ... e incoerenti con le basi dei sistemi di valutazione

Criteri PEiA - VALUTAZIONE (massimo 45 punti)

Accordo 17 giugno 2025 : Effetti Distorsivi

A titolo di "esempio" nella Valutazione 2023 la media della valutazione individuale delle varie Strutture oscillava da 4,7 a 6,0.

Quindi un collega della Struttura con "media di struttura" pari a 6,0 può avere al massimo 32,5 punti, punti che può ottenere un collega della Struttura che ha media di 4,7 appunto con un punteggio "attorno" a 4,7; solo che le "declaratorie" sono "lievemente diverse" per i due punteggi ... e "saluti" alla logica e al rapporto valutatore-valutato-significato:

Scala di valutazione – Ambito 1b, 2a

4	Obiettivo raggiunto con risultati non completamente in linea con le aspettative (o inferiori al TARGET)
5	Obiettivo raggiunto con risultati in linea con le aspettative (o in linea con il valore TARGET)
6	Obiettivo raggiunto con risultati oltre le aspettative (o con risultati superiori al valore TARGET)

Scala di valutazione – Ambito 2b*

4	Comportamento esibito frequentemente
5	Comportamento esibito sistematicamente
6	Comportamento esibito sistematicamente con evidenza superiore alle aspettative

*Dove possibile sono utilizzati indicatori quantitativi a supporto della valutazione

Criteri PEiA - VALUTAZIONE (massimo 45 punti)

Accordo 17 giugno 2025 : Effetti Distorsivi

***Per ultimo si sottolinea che tali effetti distorsivi sono retroattivi
rispetto ai momenti della valutazione***

(fino a 4 anni addietro, visto che si vogliono fare le PEiA 2024 nel 2025!)

***effetti non conoscibili al momento della valutazione (a meno di doti di
"chiaroveggenza"?) considerato che il "dato medio di Struttura" è
"ovviamente" calcolabile a posteriori delle valutazioni ... giusto, no?***

***quindi "l'ottimo lavoro e professionalità", riconosciuti con un alto
punteggio di valutazione individuale nella Struttura può risultare in una
clamorosa penalizzazione!***

Semplicemente contraddittorio e illogico!

Criteri PEiA - VALUTAZIONE (massimo 45 punti)

Accordo 17 giugno 2025 : altri Effetti Distorsivi

Altro effetto DISTORSIVO è dato dal fatto che, a parte il primo anno di attivazione delle PEiA, nei successivi anni

il personale che sarà idoneo a partecipare alle "procedure selettive" e che avrà la più alta (e uguale in punteggio) "anzianità di servizio"

sarà di molto superiore al numero di differenziali PEiA attribuibili (ad esempio nel 2025 stimiamo che per circa 390 persone con lo stesso punteggio di anzianità ci saranno solo 350 PEiA in palio) per cui i ***"veri criteri"*** che formeranno la graduatoria saranno la ***FORMAZIONE*** e soprattutto la ***VALUTAZIONE*** !

Criteri PEiA - VALUTAZIONE (massimo 45 punti)

Accordo 17 giugno 2025 : altri Effetti Distorsivi

Si può ritenere che per la stragrande maggioranza dei "concorrenti alle PEiA" (a regime, dopo la prima tornata) la graduatoria "efficace" (la sua parte utile all'attribuzione dei "differenziali in palio") sarà determinata dai pochi punti calcolati con la valutazione nel modello distorto proposto nell'accordo ... ovvero circa 5-7 punti !

***Quindi la valutazione, di fatto, peserà ...
... il 100% nella determinazione della graduatoria!***

***(questo assumendo che i punteggi massimi per FORMAZIONE siano più facilmente raggiungibili da tutti, a meno della formazione all'estero ...
ma che forse riguarda "poche" persone?)***

Criteri PEiA - VALUTAZIONE

Accordo 17 giugno 2025 : altri Effetti Distorsivi

Il n° di PEiA nell'anno è inferiore al n° degli idonei con
"punteggio di anzianità più alto", quindi saranno gli altri
criteri a "decidere" la graduatoria

N° di persone con una determinata anzianità nell'ANNO	Punti anzianità =>					0	10	20	30	40	STIMA delle PEiA "possibili" nell'ANNO
Anzianità =>	0	1	2	3		4	5	6	7	8	
ANNO					"Idonei"						
2024	350	360	430	490	740	690	30	10	5	5	347
2025		697	360	430	883	490	393	0	0	0	338
2026		338	697	360	975	430	490	55	0	0	241
2027		241	338	697	1.094	360	430	304	0	0	245
2028		245	241	338	1.546	697	360	430	59	0	153
2029		153	245	241	1.731	338	697	360	336	0	142
2030		142	153	245	1.830	241	338	697	360	194	129
2031		129	142	153	1.946	245	241	338	697	425	129
2032		129	129	142	1.970	153	245	241	338	993	190
2033		190	129	129	1.922	142	153	245	241	1.141	192
2034		192	190	129	1.859	129	142	153	245	1.190	191
2035		191	192	190	1.797	129	129	142	153	1.244	192

Criteri PEiA - VALUTAZIONE

Accordo 17 giugno 2025 : altri Effetti Distorsivi

Quando chi avrà fatto PEiA nel 2024 potrà avere realistica possibilità di ottenerne un'altra con i criteri presentati? ... e se una persona ottiene 2 PEiA entro i 12 anni qualcun altro non ne otterrà nessuna ! ... e i Tempi Determinati stanno a guardare ...

N° di persone con una determinata anzianità nell'ANNO	Punti anzianità =>					0	10	20	30	40	STIMA delle PEiA "possibili" nell'ANNO
Anzianità =>	0	1	2	3		4	5	6	7	8	
ANNO					"Idonei"						
2024	350	360	430	490	740	690	30	10	5	5	347
2025		697	360	430	883	490	393	0	0	0	338
2026		338	697	360	975	430	490	55	0	0	241
2027		241	338	697	1.094	360	430	304	0	0	245
2028		245	241	338	1.540	697	360	430	59	0	153
2029		153	245	241	1.731	338	697	360	336	0	142
2030		142	153	245	1.830	241	338	697	360	194	129
2031		129	142	153	1.946	245	241	338	697	425	129
2032		129	129	142	1.970	153	245	241	338	993	190
2033		190	129	129	1.922	142	153	245	241	1.141	192
2034		192	190	129	1.859	129	142	153	245	1.190	191
2035		191	192	190	1.797	129	129	142	153	1.244	192

Criteri PEiA - VALUTAZIONE

Chi dovesse obiettare che per le PEO del 2020, 2021 e 2022 si ebbero ad usare simili criteri per la valutazione, qui l'estratto dal "bando 2020" :

Fascia di merito	Variazione dalla media di struttura	B	C	D	EP
6	< 25/50 (*)	0	0	0	0
5	variazione < -2	10	15	15	20
4	-2 <=variazione < -1	11	16	16	21
3	-1 <=variazione < 0	12	17	17	22
2	0 <=variazione < 1	14	19	19	24
1	variazione = > 1	15	20	20	25

(*) N.B.: trattasi di punteggio ottenuto nella valutazione e non variazione dalla media della struttura

**E la scala era
in 50esimi
 $1/50=0,02$
Oggi in sesti
 $1/6 = 0,17$**

Evidentemente "sfugge" il fatto che le PEO di allora erano progettate per consentire a praticamente TUTTO il personale a tempo indeterminato il passaggio in **3 anni dall'inizio delle procedure! E così è stato. E vi era praticamente l'unanimità sindacale che ha appoggiato quella procedura.**

Ora gli anni necessari sono circa 12 per poter avere un effetto distributivo analogo, ma NON analogo nelle aspettative e "percezioni" delle persone !!!

**ACCORDO PARTE PUBBLICA - CGIL DEL 17 GIUGNO 2025
SULLE
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE
PEiA (ex PEO) individua per il 2024 :**

In sintesi Parte Pubblica e FLC-CGIL hanno deciso un atto di forza col sostegno reciproco, con "ardite" interpretazioni del CCNL e la Parte Pubblica con evidente "boicottaggio" delle relazioni sindacali

Anche se si avessero ora i soldi per fare tutte le PEiA che desideriamo resta l'arbitrio dell'atto di forza che ha annullato il valore del tavolo di contrattazione collettiva e marginalizzato la RSU e le OOSS ... tranne una ... quella che la Parte Pubblica ha "eletto" a "maggioranza" rappresentativa di tutti e a nome di tutti, è da intendere, con totali capacità decisorie e di contrattazione ... come è stato evidenziato

Confronto fra i valori stimati netti degli stipendi "di base" + "salario accessorio" nelle varie posizioni Categorie/Aree

Ex Posizione economica	Stipendio lordo annuo di base + IA	Stima Salario Accessorio medio lordo annuo (IMA, ris aggiuntive, performance, FCA)	TOT lordo	Stima stipendio annuo netto (con taglio del cuneo 2025)	Differenza dalla retribuzione netta di Area superiore	Lordo + 1 differenziale stipendiale di Area	NETTO Stimato (con differenziale)	Differenza dalla retribuzione netta di Area superiore senza differenziale	Ex Posizione economica
B1	23.178	2.054	25.231	20.999	-1.047	26.431	21.738	-308	B1
B2	23.178	2.054	25.231	20.999	-1.047	26.431	21.738	-308	B2
B3	23.178	2.054	25.231	20.999	-1.047	26.431	21.738	-308	B3
B4	24.094	2.054	26.147	21.554	-493	27.347	22.293	246	B4
B5	24.929	2.054	26.983	22.046	0	28.183	22.786	739	B5
B6	25.791	2.054	27.844	22.601	554	29.044	23.340	1.294	B6
B7	26.388	2.054	28.441	22.971	924	29.641	23.710	1.663	B7
C1	24.753	2.202	26.955	22.046	-2.509	28.305	22.909	-1.646	C1
C2	24.753	2.202	26.955	22.046	-2.509	28.305	22.909	-1.646	C2
C3	25.620	2.202	27.822	22.601	-1.954	29.172	23.402	-1.153	C3
C4	26.788	2.202	28.990	23.279	-1.276	30.340	24.141	-414	C4
C5	27.545	2.202	29.748	23.772	-784	31.098	24.555	0	C5
C6	28.347	2.202	30.549	24.264	-291	31.899	24.964	409	C6
C7	29.167	2.202	31.370	24.709	153	32.720	25.425	869	C7
C8	29.976	2.202	32.179	25.118	563	33.529	25.834	1.279	C8
D1	28.737	2.313	31.050	24.555		32.600	25.322		D1
D2	29.721	2.313	32.034	25.067		33.584	25.834		D2
D3	30.805	2.313	33.118	25.629		34.668	26.396		D3
D4	32.226	2.313	34.539	26.345		36.089	27.026		D4
D5	33.275	2.313	35.588	26.827		37.138	27.463		D5
D6	34.373	2.313	36.686	27.265		38.236	27.901		D6
D7	35.518	2.313	37.831	27.742		39.381	28.339		D7
D8	36.493	2.313	38.806	28.140		40.356	28.737		D8