

**VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 03/04/2019**

**VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEL 03/04/2019**

Oggi, in Pavia, presso la Sala del Consiglio, alle ore 14.30, sono convenuti i sotto indicati Signori, componenti le Delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale dell'Università:

Rif			p	a	g
1	PROF. PIETRO PREVITALI	Delegato Risorse Umane	X		
2	DOTT.SSA EMMA VARASIO	Direttore Generale	X		
3	DOTT.SSA LORETTA BERSANI	Direttore Vicario e Dirigente Area Risorse umane e finanziarie	X		
4	DOTT.SSA POMICI ILEANA	Responsabile Servizio organizzazione e innovazione	X		
6	DOTT.SSA SALIS ANTONIA	Coordinatore R.S.U.	X		
7	AVV. MARCO PODINI	Componente R.S.U	X		
8	SIG. GUI' LORENZO	Componente R.S.U			X
9	SIG.RA MAGNA ROBERTA	Componente R.S.U	X		
10	SIG.RA VERRI ELISABETTA	Componente R.S.U.	X		
11	DOTT. GIGLIO SALVATORE	Componente R.S.U. esce alle ore 16.20	X		
12	SIG. ROSSIN MAURIZIO	Componente R.S.U.	X		
13	DOTT. PANIGADA ANDREA	Componente R.S.U.	X		
14	DOTT. MALINVERNI GABRIELE	Componente R.S.U.	X		
15	DOTT. ZUCCA FABIO	Componente R.S.U. entra alle ore 15.20	X		
16	SIG. MUSSI CESARE	Componente R.S.U.	X		
17	DOTT. DE DONNO PIETRO	Componente R.S.U. entra alle ore 15.00	X		
18	SIG. GIRONE GIUSEPPE	OO.SS. C.I.S.L.-FSUR			X
19	SIG. VICINI ANGELO	OO.SS. C.I.S.L.-FSUR	X		
20	SIG.RA ZANONI BARBARA	OO.SS. C.I.S.L.-FSUR		X	
21	SIG. SANTINELLI GIAMPIETRO	OO.SS. F.L.C.-C.G.I.L.			X
22	SIG. LUCENTE FRANCESCO	OO.SS. F.L.C.-C.G.I.L.		X	
23	SIG. DE LEONARDIS LUIGI	OO.SS. F.L.C.-C.G.I.L.		X	
24	SIG. MOSCARDINI MARCO	OO.SS. U.I.L.-SCUOLA RUA	X		
25	DOTT.SSA COMENSOLI MICHELA	OO.SS. U.I.L.-SCUOLA RUA esce alle ore 16.40	X		
26	SIG. RAMAIOLI FRANCESCO	OO.SS. U.I.L.-SCUOLA RUA			X

Sono presenti la dott.ssa Samantha Bisio e la sig.ra Marcella Rega del Servizio Organizzazione e innovazione.

Sono presenti il dott. Andrea Verzanini, del Servizio Trattamento economico e previdenziale, la sig.ra Miranda Parmesani del Servizio Pianificazione, programmazione e controllo e il dott. Aldo Piccone del Servizio Legale.

È, inoltre, presente Federica Muzzi, del Servizio Gestione trattamento economico e previdenziale, per l'ipotesi di accordo sul welfare integrativo.

È presente la dott.ssa Patrizia Arcidiaco, componente Comitato iscritti FLC CGIL.

La riunione è stata convocata dal Delegato per le Risorse Umane con nota del 25/03/2019 e successive integrazioni per la trattazione dell'ordine del giorno sotto indicato:

- 1. Approvazione verbale seduta precedente**
- 2. Ipotesi accordo welfare integrativo**
- 3. Ipotesi accordo trattamento accessorio anno 2018**
- 4. Varie ed eventuali**

Il Delegato apre la seduta. Ricorda che era stato inizialmente previsto come unico punto in ordine del giorno l'Ipotesi di accordo per il trattamento accessorio 2018. Tuttavia, si prevede un breve intervento in materia di welfare integrativo, in quanto si è resa necessaria una precisazione di parte pubblica, in modo da poter procedere alla firma della relativa ipotesi di accordo in data odierna.

La seduta inizia con il punto **1. Approvazione verbale seduta precedente.**

Il Delegato sottolinea che, a causa dei tempi stretti dall'ultima seduta, è stato possibile mandare l'ultima versione del verbale, integrata a seguito delle osservazioni di parte sindacale, solo in mattinata. Aggiunge che è pervenuta via mail una controsservazione della CGIL.

Al riguardo il Direttore generale precisa che la CGIL, nell'intervento effettuato in seduta, non ha fatto esplicito riferimento alla Direzione generale; se così fosse stato sarebbe pervenuta anche la risposta del Direttore Generale, chiamato direttamente in causa e in modo improprio; il verbale non può che riportare quanto avvenuto in seduta. Ricorda peraltro che, come precisato dal Delegato, non è stata inviata alcuna comunicazione ufficiale relativa allo svolgimento di attività sindacale in orario di lavoro.

Il Delegato propone di rinviare l'approvazione del verbale alla prossima seduta di contrattazione. La proposta viene accolta.

Si procede con il punto **2. Ipotesi accordo welfare integrativo.**

La dott.ssa Bersani precisa che, trattandosi di temi nuovi, si sono resi necessari ulteriori approfondimenti con il consulente fiscale e con le colleghe degli uffici di competenza. Ricorda che la precedente bozza di Ipotesi conteneva una nota di esenzione fiscale generica, che richiede invece un'ulteriore precisazione. Per tale motivo, è stata meglio dettagliata la nota esplicativa nel testo dell'ipotesi. È stato, inoltre, predisposto uno schema di sintesi relativo al trattamento fiscale previsto, che viene consegnato ai presenti.

La dott.ssa Muzzi illustra la tabella, distinguendo i benefit con erogazione in natura per cui è prevista l'esenzione fino a 258 € e i benefit con erogazione in denaro per cui il trattamento fiscale e l'eventuale esenzione dipende dalla tipologia di spesa.

De Donno entra alle ore 15.

Il Delegato sottolinea che, pur essendo previsto un trattamento fiscale differente, trattandosi di un importo contenuto, l'impatto delle eventuali trattenute fiscali, sarà comunque poco rilevante. Ritiene, quindi, che il personale possa scegliere il tipo di utilizzo sulla base delle proprie esigenze.

La RSU chiede se sarà possibile alimentare un'assicurazione pensionistica privata già in essere.

La sig.ra Rega precisa che, una volta individuato il gestore, verrà chiesto di prevedere questa possibilità o in alternativa di richiedere il rimborso della quota pagata fino a 250€ Aggiunge che nel portale saranno riportate le informazioni relative al trattamento fiscale e contributivo per ogni tipologia di utilizzo. Precisa che il trattamento fiscale dipende dalla situazione personale e che ognuno dovrà valutare come utilizzare il proprio credito.

La RSU chiede se sarà previsto un incontro informativo per il personale.

La sig.ra Rega precisa che si chiederà al gestore di prevedere delle giornate informative e la disponibilità di un manuale di utilizzo consultabile on-line.

Si procede alla firma dell'Ipotesi di accordo sul welfare integrativo. Per la CGIL, considerata l'assenza della delegazione trattante, l'Ipotesi di accordo sarà firmata dal sig. De Leonardis, che si recherà successivamente presso gli uffici del Servizio Organizzazione e innovazione per la firma.

## VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 03/04/2019

Verri chiede di poter firmare tale documento in qualità di Coordinatrice del Comitato iscritti FLC-CGIL.

Il Delegato ricorda che l'Ipotesi sul welfare integrativo sarà portata nella seduta del Consiglio di amministrazione prevista per fine aprile. Ringrazia la dott.ssa Muzzi per l'intervento.

La dott.ssa Muzzi lascia la seduta alle ore 15,10.

La seduta continua con la trattazione del punto **3. Ipotesi accordo trattamento accessorio anno 2018.**

Il Delegato riprende le proposte di modifica inviate dalla CGIL e dalla UIL. Aggiunge che probabilmente sarà possibile l'avvio di un piano PEO a partire dal 2020. Sono, infatti, ancora necessari diversi passaggi, quali la firma dell'Accordo 2018, la certificazione dei fondi 2019 e la definizione del modello per l'attribuzione dei passaggi economici orizzontali.

La UIL sottolinea che i fondi già accantonati, unitamente alle risorse destinate alle PEO nel 2018, permetterebbero di attribuire le progressioni economiche a oltre la metà del personale con decorrenza 01/01/2019.

Il Direttore generale precisa che è possibile prevedere la decorrenza dal 01/01/2019 solo in caso si riesca a chiudere la procedura entro la fine del 2019. Ritiene improbabile allo stato attuale garantire il rispetto delle tempistiche richieste.

Zucca entra alle ore 15,20.

Il Delegato ribadisce che per avviare il piano PEO è necessario aver garanzia della disponibilità dei fondi necessari anche per gli anni successivi, in modo da permettere un intero programma di PEO in due/tre anni. Riprendendo la proposta CGIL, aggiunge che non ritiene opportuno indicare nell'accordo 2018 una dichiarazione che vincoli per gli anni successivi la nuova governance dell'Ateneo. Ribadisce la volontà politica a realizzare un programma di PEO, preferibilmente in un biennio.

Il Direttore generale conferma la disponibilità di fondi per l'attribuzione delle PEO in due anni. Aggiunge che le tempistiche previste sono legate anche al modello che sarà definito.

La CISL ritiene che, se le risorse destinate a PEO sono capienti, si possa procedere con l'attribuzione delle progressioni economiche prevedendo un piano di due anni. Aggiunge che i criteri per l'attribuzione delle PEO sono definiti dal CCNL. Propone di prevedere una percentuale di passaggi per ogni categoria.

Il Direttore generale ritiene che il modello dovrà basarsi su principi di meritocrazia. Aggiunge che si potranno prevedere le percentuali di PEO per ogni categoria, definite sulla base del numero di teste o delle risorse che ritornano al fondo a seguito delle cessazioni.

Verri chiede di poter intervenire a nome della CGIL, vista l'assenza della Delegazione trattante.

La CGIL considera l'istituto contrattuale delle PEO - in quanto "progressioni economiche all'interno delle categorie" - lontano da logiche meritocratiche, ma come uno degli strumenti importanti del CCNL per attribuire il giusto riconoscimento economico per il lavoro svolto dalla stragrande maggioranza del personale, dunque non uno strumento di selezione del personale, che può essere attuata attraverso PEV, attribuzione di incarichi, formazione.

La CGIL presenta la dichiarazione relativa alle PEO inserita a chiusura della bozza di accordo. Ritiene necessario definire le tempistiche per un piano di PEO in tre o preferibilmente in due anni, al fine di garantire il giusto riconoscimento ai colleghi. Aggiunge che i criteri per l'attribuzione delle PEO sono definiti dal CCNL e che si possono concordare possibili integrazioni.

La RSU ribadisce che i criteri per l'attribuzione delle PEO sono definiti dal CCNL. Ritiene corretto considerare la meritocrazia, ma è necessario tenere conto di coloro che non accedono alle PEO da molti anni, in quanto per alcuni colleghi l'ultimo passaggio risale a prima del 2010. Aggiunge che, una volta concordati i criteri, sarà importante redigere un regolamento, in modo da definire criteri stabili nel tempo. Propone di prevedere un programma PEO per il biennio 2019-2020. È importante che ci sia la volontà politica di procedere in tal senso.

Il Delegato ribadisce la volontà politica di procedere con un programma di PEO, preferibilmente in due anni, partendo se possibile dal 2019. Ribadisce, tuttavia, che le tempistiche dipendono da diversi fattori, quali certificazione del fondo 2019 e definizione del modello PEO. A questo proposito, compatibilmente con le indicazioni contrattuali, auspica che i criteri permettano di dare priorità ai colleghi che non hanno beneficiato di PEO nell'ultima erogazione. Propone inoltre di prevedere un principio di priorità, a favore di coloro che percepiscono gli stipendi più bassi, tenuto conto che si prevede che in due anni tutto il personale possa accedere al piano PEO.

Dopo un confronto sugli aspetti generali, il Delegato riprende l'analisi dell'Ipotesi di accordo 2018. Propone di partire dagli scenari proposti dalla UIL e dalle proposte di modifica/integrazione inviate dalla CGIL.

## VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 03/04/2019

La UIL presenta le due proposte inviate (All. A). Ritiene importante che si trovino le risorse necessarie per garantire il passaggio in due anni, prevedendo un maggior numero di passaggi al primo anno. Essendo necessarie risorse fisse a copertura delle PEO, propone di recuperare risorse variabili per liberare risorse fisse. In particolare, ritiene che le indennità di responsabilità potrebbero essere coperte in parte da risorse fisse, per le posizioni organizzative che hanno carattere di stabilità, e in parte da risorse variabili, per gli incarichi che possono variare negli anni. La prima proposta prevede di utilizzare le risorse derivanti dal fondo comune di ateneo, pur riconoscendo che in questo caso si avrebbe uno svantaggio fiscale. La seconda proposta prevede di utilizzare le risorse aggiuntive certificate pari a circa 66.000€ Ribadisce che i criteri per l'attribuzione delle PEO sono definiti dal CCNL. Ritiene che tali criteri dovrebbero essere integrati in modo da inserire un elemento di equità a favore delle categorie con stipendi più bassi. Concorda sulla scelta di definire delle percentuali di PEO per ogni categoria, definite in proporzione alle risorse che si liberano a seguito delle cessazioni.

Il Direttore generale ricorda che per ogni tornata è possibile attribuire PEO a non oltre il 50% degli aventi diritto. Assicura la disponibilità dei fondi per un piano di PEO su più anni. Pertanto, ritiene non sia necessario applicare le proposte della UIL, che tra l'altro comporterebbero un eccesso di risorse variabili in relazione agli accantonamenti non utilizzati. Ricorda che dal 2019 non sarà più previsto l'accantonamento del piano di rientro per il fondo BCD.

Il Delegato riprende il testo dell'Ipotesi, unitamente alle relative osservazioni della CGIL e alle richieste inviate dalla RSU.

La CGIL precisa che la proposta di spostare 10.000€ dalle indennità di responsabilità a favore delle indennità di rischio e disagio deriva dalla forte riduzione dell'importo destinato a tali indennità rispetto a quello previsto nell'Accordo 2017, che era pari a 120.000€

Il Direttore generale assicura che l'importo destinato alle indennità di rischio e disagio è capiente in relazione alle effettive esigenze. Propone, pertanto, di mantenere l'importo per indennità di responsabilità inizialmente previsto.

La CGIL chiede di quantificare l'importo dell'indennità di rischio e disagio, espunta dall'accordo perché allocata fuori dal fondo. Chiede altresì che il relativo criterio sia comunicato al Personale e ne auspica un aumento già per il prossimo accordo.

La dott.ssa Pomici precisa che non è stato inserito l'Allegato con l'elenco degli incarichi a personale di categoria BCD e le relative indennità in quanto non si è ancora conclusa la pesatura degli incarichi specialist. Gli incarichi attribuiti per l'anno 2018 sono pubblicati sul sito dell'Ateneo, propone di inserire nel testo dell'Ipotesi il link della pagina della Direzione generale. Aggiunge che l'importo relativo all'indennità di rischio non gravante sul fondo accessorio è pari a circa 23.000€

Si passa all'esame della parte relativa ai premi legati alla performance organizzativa e individuale.

Il Direttore generale precisa che i risultati relativi alla performance organizzativa non sono ancora disponibili. La valutazione degli obiettivi di struttura sarà approvata dal Consiglio di amministrazione come allegato alla Relazione sulla Performance anno 2018 che dovrà avvenire entro il 30 giugno 2019.

Il Direttore generale precisa, inoltre, che la cifra destinata alla differenziazione dei premi ex art. 20 CCNL 19/04/2018 è stata definita sulla base del modello di calcolo inviato su file excel con la convocazione della contrattazione di marzo.

La CGIL chiede se abbia senso, per una cifra modesta introdurre questo istituto contrattuale, non obbligatorio.

Il Direttore generale ribadisce che tale maggiorazione da riconoscere ad una parte del personale è prevista dal CCNL, pertanto deve necessariamente essere inserita in sede di accordo decentrato. Aggiunge che restano da definire le modalità di individuazione dei soggetti aventi diritto alla maggiorazione. Precisa che utilizzando la valutazione individuale si pone la questione di come tenere conto dei diversi metri di valutazione dei valutatori e di come trattare i pari merito.

La dott.ssa Bisio propone di utilizzare come indicatore la valutazione individuale rapportata alla media di struttura di afferenza, in modo da ovviare al diverso metro di valutazione dei responsabili.

La dott.ssa Pomici propone di utilizzare nei casi di pari merito come ulteriore parametro l'anzianità di servizio oppure i giorni di presenza nell'anno di riferimento.

La RSU concorda con la proposta di utilizzare come indicatore il valore della valutazione individuale normalizzato rispetto alla media di struttura. Concorda, inoltre, di utilizzare come criterio aggiuntivo nei casi di pari merito le ore effettivamente lavorate nell'anno.

## VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 03/04/2019

La dott.ssa Pomici precisa che non può essere accolta la richiesta di integrazione che prevede una decurtazione del compenso accessorio in caso di PEO, in quanto non sono state attribuite PEO con decorrenza 01/01/2018, anno cui si riferisce la presente Ipotesi di accordo.

La CGIL precisa che l'integrazione richiesta rappresenta un'anticipazione del principio di equità, che prevede la rinuncia ad una parte del trattamento accessorio per il personale cui è stata attribuita una PEO. Concorda di inserirla negli accordi successivi all'avvio del piano di PEO. .

La bozza presentata da CGIL propone l'eliminazione dei criteri di esclusione dall'erogazione dei premi attribuiti in seguito al processo di valutazione.

Dopo un approfondito confronto, le parti concordano di mantenere i criteri di esclusione dai premi legati alla performance individuale indicati nella versione dell'Ipotesi inviata dall'amministrazione, modificando il primo criterio con la stessa formulazione presente nell'accordo 2017 specificando che resti escluso dal premio il personale interessato da provvedimento disciplinare superiore al rimprovero verbale nel corso dell'anno di riferimento.

La CGIL ritiene opportuno ripensare e riformulare i criteri che comportano l'esclusione dal premio già dal prossimo accordo, in particolare il criterio riferito all'assenza dal lavoro superiore a 6 mesi, soprattutto quando questa è dovuta a malattia.

In relazione alla richiesta inviata dalla RSU, il Direttore generale precisa che il Decreto relativo alle eventuali risorse aggiuntive derivanti dalla sperimentazione (art. 63 c. 5) non è ancora stato emanato. Il testo, pubblicato in bozza, individua alcuni parametri che rendono l'accesso alla sperimentazione estremamente selettivo e, in base ai quali, l'Ateneo di Pavia non sembrerebbe poter rientrare.

La sig.ra Parmesani aggiunge che le risorse definite dall'art. 63 c. 2 lett. f) per l'anno 2019 ammontano a circa 21.000€ per il personale di categoria BCD e a circa 2.000€ per il personale EP.

La RSU chiede di allegare l'elenco degli incarichi attribuiti al personale di categoria EP.

La dott.ssa Pomici precisa che non era stato previsto l'allegato in quanto la retribuzione di posizione non è oggetto di contrattazione integrativa. Il nuovo CCNL prevede come materia di contrattazione con riferimento al personale EP solo i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.

Il Direttore Generale accoglie comunque la richiesta. Sarà previsto un allegato con l'elenco degli incarichi attribuiti a personale EP e della relativa retribuzione di posizione.

La UIL rileva che le indennità di disagio gravano sul fondo BCD, nonostante possano essere attribuite anche a personale di categoria EP. Ritiene che per il futuro si debba destinare a queste indennità anche una quota del fondo EP.

La RSU rileva che gli incarichi ad interim dovrebbero essere limitati nel tempo, mentre gli attuali incarichi attribuiti a personale EP durano ormai da alcuni anni.

Il Direttore generale precisa che la conclusione/revisione degli incarichi ad interim, in assenza di nuove posizioni EP, deve necessariamente essere legata ad un processo di riorganizzazione dei Servizi.

Le parti concordano di avviare un piano di PEO, da attivarsi in un arco temporale di due anni e che riguarderà la grande maggioranza del personale. I criteri per l'attribuzione delle PEO saranno definiti con un apposito Accordo.

Il Delegato informa che verrà inviato il documento relativo all'Ipotesi di accordo 2018, rivisto sulla base di quanto concordato in seduta, in modo da poter procedere alla firma disgiunta dell'Ipotesi e avviare l'iter previsto.

Giglio esce alle ore 16,20

La seduta continua con il punto **4. Varie ed eventuali.**

### Valutazione personale CEL

Il Delegato informa che il documento relativo alla valutazione del personale CEL al fine dell'attribuzione degli scatti, approvato durante la scorsa seduta di contrattazione, è stato inviato al Presidente e al Direttore del Centro Linguistico. Aggiunge che la parte pubblica ritiene di poter accogliere due delle osservazioni ricevute dal Centro linguistico.

Il Direttore generale ricorda che il documento attribuisce alcuni adempimenti al Centro linguistico, per tale motivo è stato inviato alla Presidente e alla responsabile gestionale. Di conseguenza sono pervenute osservazioni di cui alcune meritevoli di attenzione. In particolare, segnala che la relazione del collaboratore linguistico dovrà essere valutata dal CTS del Centro linguistico e non vidimata dalla Giunta del centro, in quanto alla stessa non sono attribuiti poteri

## VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 03/04/2019

decisionali autonomi. Aggiunge che sono inoltre pervenute alcune osservazioni di carattere organizzativo, che dovranno essere approfondite al fine di evitare problemi in fase di applicazione del processo di valutazione.

Comensoli esce alle ore 16,40.

Il Delegato informa che verrà inviata la nuova versione del documento e successivamente si avvierà la procedura per l'attribuzione dello scatto maturato al 01/01/2019.

### Rilevazione presenze

La RSU ritiene che il documento relativo all'utilizzo del permesso ex art. 51 che è stato inviato non chiarisce la fruizione di tale permesso Ribadisce che il CCNL non prevede l'autorizzazione del responsabile per l'utilizzo di questo permesso.

La CISL ribadisce che per la fruizione del permesso è sufficiente una comunicazione del dipendente entro i tempi di preavviso previsti e la presa d'atto da parte del responsabile.

La dott.ssa Pomici precisa che se la comunicazione del dipendente viene inviata nel rispetto dei tempi previsti, il permesso non può essere negato.

Il Direttore generale aggiunge che in fase di approvazione del permesso, il responsabile deve necessariamente controllare che i giustificativi inseriti siano corretti.

Il Delegato ricorda che è stato programmato un incontro informativo sull'orario di lavoro, che si terrà il giorno 17 aprile, durante il quale potranno essere forniti chiarimenti in merito all'utilizzo dei giustificativi e alla procedura presenze.

### Risoluzione unilaterale rapporto di lavoro

La dott.ssa Pomici ricorda che in mattinata è stata inviata la documentazione relativa all'applicazione della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, che l'Amministrazione intende proporre anche per il 2020. Precisa che nella seduta di aprile verrà proposto al Consiglio di amministrazione la risoluzione unilaterale per 7 persone che maturano i requisiti nel 2020 e per 3 persone che anticipano la cessazione nel 2019.

L'incontro termina alle ore 16,50.

Il Segretario  
(dott.ssa Ileana Pomici)

Il Delegato alle Risorse umane  
(Prof. Pietro Previtali)

## PROPOSTA UIL SU ACCORDO 2018 E PEO

La UIL propone le seguenti modifiche all'Ipotesi di Accordo 2018:

- Indennità di responsabilità portate dagli attuali 90.000€ + 170.000€ a 90.000€ + 70.000€ + 80.000€ provenienti dal conto terzi aggiuntivo + 20.000€ provenienti dal fondo performance; questo, a totale invariato, libera 100.000€ di risorse fisse che possono essere destinate alle PEO.
- Somma destinata alla performance diminuita da 133.819€ a 113.819€.

Simulazione PEO aggiornata:

ANNO	QUOTA DESTINATA PEO
2011	55.000 €
2017	100.000 €
2018	262.150 €
incremento 2018	100.000€

Assunto il costo medio PEO di € 950 abbiamo:

ANNO	SOMMA PEO	PEO STIMATE
2019	517.150€	544
2020	282.150€	297

Per un totale di 841 PEO.

Personale in servizio al 31/12/2018 n. 836 di cui 40 assunti nel 2018.

Un cordiale Saluto  
Pavia 2-4-2019

*Il Segretario UIL*  
**UNIVERSITÀ DI PAVIA**

**Marco Moscardini**

## PROPOSTA UIL SU ACCORDO 2018 E PEO

La UIL propone le seguenti modifiche all'Ipotesi di Accordo 2018:

- Destinare alle indennità di responsabilità i 66.029€ di somma aggiuntiva certificata (risorse variabili) liberando così, a totale invariato, una cifra corrispondente di risorse fisse.
- Portare il totale delle risorse variabili da 213.141€ a 179.170€ girando il differenziale di 33.971€ sulle indennità di responsabilità liberando la stessa cifra in risorse fisse.
- Utilizzare le risorse fisse così liberate per incrementare di 100.000€ i fondi destinati alle PEO.

Simulazione PEO aggiornata:

ANNO	QUOTA DESTINATA PEO
2011	55.000 €
2017	100.000 €
2018	262.150 €
incremento 2018	100.000€

Assunto il costo medio PEO di € 950 abbiamo:

ANNO	SOMMA PEO	PEO STIMATE
2019	517.150€	544
2020	282.150€	297

Per un totale di 841 PEO.

Personale in servizio al 31/12/2018 n. 836 di cui 40 assunti nel 2018, la simulazione è quindi prudentiale.

Un cordiale Saluto  
Pavia 2-4-2019

*Il Segretario UIL*  
**UNIVERSITÀ DI PAVIA**

**Marco Moscardini**