

Venerdì 16 settembre dopo un'intera giornata di confronto la RSU (insieme a Cgil Cisl Uil Usl) e la delegazione di parte pubblica hanno firmato l' "IPOTESI DI ACCORDO SULLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI PER IL TRIENNIO 2016-2018), perfezionando così la pre-intesa a sua volta raggiunta la settimana prima (leggasi il comunicato nr. 17/2016).

L'ipotesi di accordo specifica l'articolazione delle risorse nel triennio per ogni categoria professionale:

Categoria	Stanziamiento	costo passaggi al 100% (*)	% percentuale accordo	risorse da reperire nel corso del 2017-2018
B	€ 212.000	€ 220.450	96	€ 8.450
C	€ 745.000	€ 760.844	98	€ 15.844
D	€ 386.000	€ 538.279	72	€ 152.279
EP	€ 57.000	€ 160.750	35	€ 103.750
GENERALE	€ 1.400.000	€ 1.680.323	83	€ 280.323

(*) stime RSU su dati forniti da Amm.ne nel gennaio 2016

Come potete constatare l'impegno economico è rivolto principalmente alla platea che costituisce il "grosso" dell'ateneo: la categoria B e la categoria C che hanno (almeno nei livelli più bassi) lo stipendio tabellare più modesto. Nel corso del 2017 maggiori saranno le risorse aggiuntive reperite e maggiore sarà la possibilità di avanzamento anche della categoria D, ed a seguire, compatibilmente con la disponibilità di risorse, della categoria EP.

Rispetto alla pre-intesa le parti hanno convenuto di non prendere in considerazione il punteggio per la prestazione collettiva (per Struttura), maggiorando i punti di altri parametri. Tale scelta è stata dettata dall'impossibilità di reperire dati utili alla valutazione riguardanti il personale tecnico-amministrativo dei dipartimenti, infatti la valutazione effettuata dal Nucleo di Valutazione sui Dipartimenti riguarda prevalentemente l'aspetto della didattica e ricerca. Come RSU non ci sentivamo di penalizzare i dipendenti di interi Dipartimenti perché valutati "meno virtuosi" a causa dell'andamento della didattica o della ricerca. Si noti che quanto previsto su formazione e valutazione individuale garantisce comunque molto il lavoratore.

Viene confermato il principio che tutti i dipendenti che hanno presentato la Dote Formativa ha il massimo punteggio (20 punti), o hanno due corsi nel periodo di riferimento (dei quali uno è quello obbligatorio online sulla sicurezza); viceversa avranno metà punteggio. Il caso estremo di 0 punti è riservato al personale che si è rifiutato di partecipare alla formazione, nonostante convocato e che non abbia presentato neppure la dote formativa.

Inoltre è confermato il principio che il Responsabile può esprimere un giudizio "poco soddisfacente" solo in presenza di documentazione prodotta a suo tempo, nel periodo di riferimento, che lamentava comportamenti ed atti riferiti al lavoratore stesso.

Per l'anzianità di servizio sono stati individuati dei periodi al quale attribuire uno stesso punteggio per attenuare eventuali situazioni estreme dovute a significative anzianità; viceversa è stata valorizzata maggiormente la permanenza sia nella posizione economica attuale che quella nella posizione precedente per dare maggiori possibilità a chi ha effettuato meno progressioni.

Sono confermati gli impegni, entro 15 giorni dalla firma definitiva dell'accordo, per l'istituzione dell'Osservatorio per il monitoraggio del lavoro straordinario e ricorso al riposo compensativo, e per l'avvio del tavolo di confronto su come integrare stabilmente il fondo comune d'ateneo.

Per quanto attiene l'intervento sul Riposo compensativo (leggasi il comunicato nr. 17/2016) **sono state apportate le seguenti modifiche:**

- a) l'Osservatorio inizierà i lavori da subito per arrivare a fare dei rilievi già prima che le nuove modalità di utilizzo del riposo compensativo entrino sperimentalmente in vigore; e comunque tali modalità saranno introdotte solo se e quando il sistema delle timbrature sarà in grado di operare in tal senso sui contatori delle ore;
- b) la sperimentazione per un anno di 85 ore di riposo compensativo di cui "7 giornate lavorative fruibili a giornata intera nell'anno di riferimento (e non oltre il trimestre successivo alla fine dell'anno come previsto dal CCNL vigente), e comunque le giornate di riposo compensativo - a giornata intera - NON devono essere inferiori alle giornate di chiusura obbligatoria di Ateneo;
- c) Le parti ribadiscono la seguente definizione di "riposo compensativo": le ore fruita, al di fuori della flessibilità, a seguito dell'accumulo di prestazioni orarie effettuate oltre l'orario di lavoro giornaliero e non retribuite.

Al fine di anticipare le numerose richieste d'informazione sull'entità degli aumenti stipendiali (lordi) garantiti dai passaggi, forniamo la tabella seguente:

<i>Dalla posizione attuale a...</i>	B2	B3	B4	B5	B6	/
<i>Incremento mensile (x 13 mesi)</i>	89,14	66,54	65,63	63,06	65,83	/
<i>Dalla posizione attuale a...</i>	C2	C3	C4	C5	C6	C7
<i>Incremento mensile (x 13 mesi)</i>	31,51	66,26	81,29	58,19	60,57	62,80
<i>Dalla posizione attuale a...</i>	D2	D3	D4	D5	D6	D7
<i>Incremento mensile (x 13 mesi)</i>	74,06	85,54	95,58	77,01	80,69	84,00
<i>Dalla posizione attuale a...</i>	EP2	EP3	EP4	EP5	EP6	EP7
<i>Incremento mensile (x 13 mesi)</i>	135,53	128,45	173,05	115,80	107,39	112,21

Una volta che l'ipotesi d'accordo sarà approvata dai Revisori dei Conti e dal Consiglio di Amministrazione, seguiranno le rispettive circolari amministrative che spiegheranno tempi e modi per presentare la domanda: anticipiamo fin d'ora che la procedura sarà esclusivamente online e che la relativa circolare verrà emanata nel prossimo mese di ottobre.

L'IPOTESI DI ACCORDO È CONSULTABILE SUL NOSTRO SITO: http://www.rsu.unimi.it/wp-content/uploads/Ipotesi-accordo-16_9_16.pdf

Comunicato nr. 18/2016 - 19 settembre 2016