



BUONI PASTO - LAVORO AGILE A 10 GIORNI - MIND E ALTRE IMPORTANTI QUESTIONI DALLA CONTRATTAZIONE

Care colleghe e cari colleghi,

armatevi di un po' di pazienza perché il tavolo di novembre era particolarmente gremito e molti dei punti trattati estremamente importanti.

L'emergenza spendibilità dei **buoni pasto** è diventata alquanto allarmante. Fin da luglio come FLC CGIL d'Ateneo abbiamo mostrato le nostre perplessità rispetto a questa società sconosciuta alla maggior parte degli esercenti e purtroppo non ci sbagliavamo. La linea non funziona, soprattutto per chi vive fuori Milano trovare un esercizio convenzionato è come un miraggio nel deserto e intanto i buoni si accumulano, creando a tutti un grave rischio di perdita economica.

Diversamente dai precedenti tavoli, l'Amministrazione ha concordato sul fatto che la situazione non sia più accettabile e si è resa disponibile a trovare una soluzione definitiva. Quindi, restate in ascolto, perché insisteremo finché non saremo giunti alla soluzione.

Forse presi dalle PEV e altre mille questioni è sfuggito qualcosa di davvero importante, il raggiungimento dell'obiettivo per **le PEO** (o PEIA) ovvero i **passaggi economici all'interno dell'area di appartenenza**.

Vent'anni fa, quando ho iniziato a lavorare in Ateneo, ci volevano ben **10 anni** per ottenere il primo vero passaggio economico. Con il bando del 2026 invece, termineremo il ciclo di progressioni e questo consentirà di fare passaggi ogni **4 anni**, per tutto il personale. È un obiettivo al quale abbiamo lavorato per vent'anni e finalmente lo abbiamo raggiunto.

Purtroppo per gli EP questo meccanismo si è inceppato per diversi anni, perché l'Amministrazione ha gestito il fondo dedicato alle elevate professionalità con eccessiva prudenza e questo ha comportato un avanzo economico che vogliamo sia redistribuito a loro, per lo stesso principio per il quale il welfare deve essere redistribuito a tutto il personale contrattualizzato. Ad ogni modo, da quest'anno anche per i colleghi **EP** sono ripartite le PEO.

L'accordo sulle **indennità** ha lo scopo tanto ambizioso quanto necessario di cambiare completamente passo, ovvero, smettere di ricordarsi del confronto con le organizzazioni sindacali ed RSU solo a fine anno, per la sottoscrizione dello stesso e iniziare sin dai primi mesi dell'anno a creare insieme i criteri di assegnazione e revisioni delle indennità. Dato che l'amministrazione ha accolto questa *conditio sine qua non* e l'ha esplicitata nel testo condiviso, abbiamo accettato di sottoscriverlo. Per farvi capire la portata delle questioni da affrontare, ci sono 34 uffici con una sola persona o due, frutto della precedente riorganizzazione e ci sono settori molto più piccoli di uffici. Capirete bene che sarà necessario intervenire con una **razionalizzazione** che entri nel merito, parli con le persone coinvolte e che ci faccia giungere a un concreto miglioramento dello *status quo*. Il sistema delle indennità deve cambiare e nell'accordo sottoscritto abbiamo richiesto e ottenuto un impegno concreto relativo al *modus operandi* e ai contenuti.



BUONI PASTO - LAVORO AGILE A 10 GIORNI - MIND E ALTRE IMPORTANTI QUESTIONI DALLA CONTRATTAZIONE

Accogliendo le tante richieste di **maggior conciliazione casa-lavoro**, al tavolo sindacale del 18 novembre, abbiamo chiesto come FLC CGIL di iniziare il percorso per aumentare le giornate di lavoro agile, sino al massimo consentito, ovvero 10 giorni. La richiesta è stata subito accolta dalla Rettrice e dal Direttore Generale e questo non è affatto scontato, perché purtroppo la situazione nazionale mostra un atteggiamento quasi sempre reazionario e vessatorio verso il personale TAB.

In pandemia abbiamo dimostrato senso di responsabilità e competenze tali da lavorare anche senza un “grande fratello” che ci controlli ad ogni passo. Eppure, chiusi i balconi, tolti gli striscioni con gli arcobaleni e le scritte “andrà tutto bene,” i piccoli fan di Brunetta sono tornati a cercare di imporre il lavoro in presenza, sempre e comunque, in barba a necessità di assistenza a fragili, figli e lunghe percorrenze per raggiungere il posto di lavoro, ecc.

Ci sarà da lavorare affinché una vera estensione non sia applicata solo ai pochi fortunati che lavorano in strutture ben gestite, ma a tutti, perché il tipo di resistenze che ho indicato sono presenti anche in alcune strutture del nostro ateneo. Tra i casi più inaccettabili vi sono quelli dei colleghi con gravi disabilità ai quali è concesso un solo giorno di lavoro agile, e di madri con figli piccoli e/o con disabilità a cui viene imposto il turno al pubblico.

In merito al **welfare** abbiamo chiesto e ottenuto che l’avanzo welfare venga redistribuito al personale TAB in modo strutturale e non *una tantum*. La modalità dei voucher è la migliore perché non viene tassata. I buoni spesa sono una soluzione valida perché possono essere usati per comprare qualsiasi bene presente nei negozi convenzionati, non solo per alimenti. Abbiamo chiesto all’ufficio preposto di aiutarci a individuare gli esercizi in cui spenderli e ha prontamente accolto la richiesta.

I CEL, **collaboratori esperti linguistici**, ovvero la categoria dimenticata dal 1994, dopo un percorso lungo e tortuoso, che ha visto una mia forte insistenza anche all’ultimo tavolo di contrattazione, ha ottenuto il riavvio della contrattazione integrativa e vedrà riconoscere alcuni diritti basilari quali l’anzianità di servizio. Si tratta di pochi colleghi, ma il nostro intento è **non lasciare indietro nessuno** e questo è un altro importante tassello nella tutela estesa di tutte le lavoratrici e i lavoratori dell’Ateneo e non solo.

A proposito di non lasciare indietro nessuno e di forti resistenze... **MIND**. Una grossa fetta della dirigenza e della docenza non vuole che ci mettiamo becco e vorrebbe poter continuare a decidere in tavoli dedicati solo alla docenza, com’è sempre stato. Cos’è cambiato? Ad aprile ho tenuto un’assemblea dedicata proprio a MIND ed è stata una delle assemblee più partecipate in ateneo, grazie anche alla preziosa collaborazione del rappresentante TAB e CEL in Cda, Andrea Cerini. In quell’assemblea oltre 330 colleghe e colleghi hanno chiesto attenzione al loro lavoro, alla loro professionalità e alle proprie esigenze di conciliazione casa-lavoro, che ho tradotto in una mozione assembleare e ho consegnato alla Rettrice, che ha subito accolto la richiesta del personale.



BUONI PASTO - LAVORO AGILE A 10 GIORNI - MIND E ALTRE IMPORTANTI QUESTIONI DALLA CONTRATTAZIONE

Nonostante il tavolo sia istituito da una rettorale, la casta non si ferma e prova ad affossare il tavolo.

Il punto però, non è limitarsi a fare comunicati sindacali in cui si afferma l'inutilità del tavolo, ma rispettare la volontà e i diritti di oltre 330 colleghe e colleghi, fermare gli antagonisti che provano a impantanare questo tavolo e farlo funzionare. Pertanto, il **4 dicembre** si terrà un altro incontro ed entro i primi mesi del 2026 arriveremo a risolvere le questioni più urgenti.

I colleghi coinvolti hanno diritto di organizzare la propria vita professionale e personale nel migliore dei modi e non vogliono essere pensati come mobili da spostare da **Città Studi e MIND**; quindi, è questo che vogliamo e otterremo.

Un ringraziamento speciale va al Mobility manager che ha dimostrato grande competenza rispetto a ideare soluzioni e dare informazioni puntuali rispetto alla mobilità da e verso la ex area Expo.

Chiederemo di poter divulgare la sua presentazione, molto chiara ed esaustiva.

Infine, relativamente alle **PEV** abbiamo chiesto che venga quantificato l'importo, ovvero il numero di progressioni da poter fare nel 2026, per aumentare ulteriormente i 350 posti previsti per il 2025; a breve vi daremo comunicazioni in merito.

Scusate la lunghezza, ma su un anno così denso ci sarebbe da scrivere un poema e quindi spero apprezzerete tanto l'impegno della FLC CGIL quanto il mio sforzo di chiarezza e sintesi.

Un caro saluto,

Sara Carrapa

Delegata FLC CGIL Milano

Coordinamento FLC CGIL d'Ateneo

Comitato degli iscritti FLC CGIL d'Ateneo