



CONTRATTAZIONE: COSA ABBIAMO OTTENUTO

L'ultima RSU, composta per **quasi la metà** (10 su 21) dai rappresentanti eletti nella lista **CGIL**, nel quadriennio 2017/22 ha ottenuto i seguenti risultati:

RECUPERO DEL FONDO COMUNE D'ATENEEO (FCA) DOPO IL LOCKDOWN

Nel 2019 avevamo ottenuto la più alta distribuzione a conguaglio (mediamente circa €1.000). Nel 2020 le entrate che alimentano il fondo erano colate a picco e abbiamo dovuto intervenire decisamente per tutelare almeno la distribuzione mensile. Nel 2022, con l'accordo raggiunto, avremo una distribuzione superiore a quella del 2019, che aumenterà le risorse anche per il futuro.

Cosa vogliamo: prevedere ulteriori incrementi affinché le nuove e attese assunzioni non si traducano in una decurtazione della quota distribuita pro capite. Mantenere la distribuzione vincolata solo alle presenze, con una lotta senza quartiere contro le idiozie spacciate per meritocrazia, che riuscirebbero solo a farci litigare per quattro soldi, deteriorando i rapporti tra i lavoratori. Laddove ciò sarà impossibile perché imposto dalla legge o dal Contratto Nazionale (CCNL) cercheremo di ridurre gli effetti.

ORARI, FLESSIBILITA', LAVORO AGILE, TELELAVORO, MEZZ'ORA DI PAUSA

Nel dicembre 2020 è stato firmato un accordo storico che ha finalmente recepito le richieste che i lavoratori dell'ateneo avanzavano da tantissimi anni: la possibilità di scegliere fra diverse tipologie di orario, la pausa minima di mezz'ora e non di 45 minuti, una maggiore flessibilità in entrata (ore 10:30) e in uscita (ore 15:00), la possibilità di accrescere la conciliazione casa-lavoro con gli strumenti del lavoro agile e del telelavoro. Purtroppo, la pandemia e diversi ritardi attuativi ne hanno impedito la piena applicazione da subito, come per quanto riguarda l'orario per gli EP, ma i benefici ottenuti sono innegabili, anche se non uguali per tutti.

Cosa vogliamo: un'applicazione meno rigida, vista anche la complessità dell'ateneo, che eviti situazioni paradossali che, a volte, per mere distrazioni del lavoratore, possono portare al mancato riconoscimento di ore lavorate. Un'effettiva garanzia del diritto alla disconnessione, per evitare che nuove tecnologie e lavoro agile si traducano in ulteriori carichi di lavoro.

INDENNITA'

Dopo anni di mancato accordo siamo riusciti a ottenere dal 2021 il raddoppio delle indennità dei "nuovi" capi ufficio, che percepivano un terzo dell'indennità dei capi ufficio più anziani. Dal 2022, previa nuova intesa, abbiamo comunque concordato la necessità di riconoscere un'indennità per i lavoratori delle biblioteche che hanno un accesso limitato alla flessibilità e al lavoro agile, l'aumento dell'indennità di turno per i lavoratori del Caslod e altre indennità orarie o di responsabilità.

Cosa vogliamo: un sistema di incompatibilità che eviti eccessivi cumuli a vantaggio di poche persone, in particolare sul conto terzi.



CONTRATTAZIONE: COSA ABBIAMO OTTENUTO

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)

Col quarto turno abbiamo ottenuto che tutti i lavoratori di categoria B, C, D in servizio al momento dell'inizio della tornata di PEO potessero fare un passaggio, cioè uno scatto nella posizione economica stipendiale all'interno della stessa categoria.

Cosa vogliamo: nuove progressioni (anche verticali, cioè un passaggio alla categoria superiore), anche se siamo consapevoli che, almeno per quelle orizzontali, sarà necessario attendere il nuovo CCNL.

WELFARE (asili nido, centri estivi, diritto allo studio dei figli, sostegno ai non autosufficienti)

Abbiamo ottenuto una migliore e più equa modulazione dei benefici.

Cosa vogliamo: mediante un monitoraggio continuo, e interventi migliorativi come quelli fatti finora, ridurre al minimo la quantità di risorse non usufruite. Realizzare percorsi informativi a favore di chi si trova improvvisamente in condizioni familiari di forte disagio.

CONVENZIONI PER IL PERSONALE

Abbiamo finalmente ottenuto la riattivazione di convenzioni per attività culturali e sportive che si erano interrotte, nonché l'introduzione di nuove agevolazioni.

Cosa vogliamo: sviluppare il sistema di convenzioni anche rispetto ad altri ambiti legati al welfare.

ASSUNZIONI

Finalmente siamo riusciti a fare passare l'idea che destinare al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario solo il 25% dei nuovi punti organico ha conseguenze negative, e in prospettiva disastrose, non solo per i lavoratori, ma complessivamente per il funzionamento dell'ateneo.

Cosa vogliamo: un deciso aumento delle assunzioni, con particolare attenzione alla stabilizzazione dei colleghi precari. Siamo troppo pochi rispetto alla docenza e ai carichi di lavoro, e siamo pure male distribuiti: è necessario anche un sistema che distribuisca le nuove assunzioni con criteri legati ai carichi di lavoro.

**IL 5, 6 E 7 APRILE VOTA E FAI VOTARE
I CANDIDATI RSU DELLA FLC CGIL DI ATENEO**