



**FLC CGIL** | *federazione lavoratori  
della conoscenza*

# **GUIDA ALLA R.S.U. COS'E', A COSA SERVE**

**A cura del Comitato degli Iscritti della F.L.C. C.G.I.L.  
dell'Università degli Studi di Milano**

**Elezioni R.S.U.  
3, 4, 5 marzo 2015**

### **INDICE DEGLI ARGOMENTI**

**Pag. 3 - Che cos'è la R.S.U.**

**Pag. 4 - Che cosa abbiamo ottenuto con la precedente R.S.U.**

**Pag. 5 - Le contrattazioni aperte**

**Pag. 7 - Il nostro programma**

**Pag. 9 - Conciliazione casa/lavoro**

**Pag. 9 - Più risorse dalla lotta agli sprechi**

**Pag. 10 - I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza**

**Pag. 12 - Tassi di presenza in R.S.U.**



La F.L.C. C.G.I.L. di ateneo è presente in R.S.U. da quando questa rappresentanza è stata costituita nel 1998. I nostri iscritti si riuniscono una volta all'anno in assemblea e, in occasione del congresso, eleggono un comitato degli iscritti, che si riunisce mensilmente. Se ti riconosci nelle nostre proposte, se condividi le nostre analisi, se hai voglia di partecipare in prima persona alla difesa dei diritti dei lavoratori, puoi contattarci scrivendo a: [cgil@unimi.it](mailto:cgil@unimi.it). Sul nostro sito: <http://www.cgil.unimi.it> trovi i nostri comunicati, volantini, i principali riferimenti normativi e una guida sul nostro rapporto di lavoro.

### **CHE COS'E' LA R.S.U.**

La R.S.U. è la rappresentanza di tutti i lavoratori contrattualizzati dell'ateneo, a tempo indeterminato o determinato. Viene eletta ogni tre anni e ha la titolarità della contrattazione. Il numero dei componenti varia a seconda della numerosità dei lavoratori, nel nostro ateneo è di 21 delegati.

Quindi la R.S.U. non è un sindacato, ma è composta da lavoratori eletti su liste sindacali. Si riunisce periodicamente e discute le proposte relative alle materie contrattuali da portare in trattativa con l'amministrazione, indice assemblee di tutto il personale o di alcuni settori, può convocare mobilitazioni o proclamare scioperi.

E' importante che tutti i lavoratori votino per eleggere le R.S.U.. Se non si dovesse raggiungere il quorum (50% + 1 degli aventi diritto), al tavolo di contrattazione andranno dei rappresentanti scelti dai sindacati, e non eletti dai lavoratori, che potrebbero sapere poco o nulla dell'ateneo. Viceversa una R.S.U. funzionante, composta da lavoratori con varie competenze e provenienti dai diversi settori dell'ateneo, può contrattare con molta più forza e molti più argomenti. Per questi motivi, come F.L.C. C.G.I.L. d'ateneo, abbiamo sempre cercato di presentare liste di lavoratrici e lavoratori delle varie sedi (anche se è impossibile

rappresentarle tutte) e aree (amministrativi, tecnici, bibliotecari).

Una volta eletti, i delegati R.S.U. devono rappresentare tutte le lavoratrici e i lavoratori. Ci si può rivolgere a loro anche per problemi specifici, contattandoli personalmente o scrivendo alla mail della R.S.U..

### **CHE COSA ABBIAMO OTTENUTO CON LA PRECEDENTE R.S.U.**

I tavoli di trattativa sono il momento fondamentale per quanto riguarda la contrattazione tra le Organizzazioni Sindacali, l'R.S.U. e l'amministrazione. La R.S.U. in tale sede si pone come controparte, avanzando una posizione il più possibile unitaria di tutte le sigle sindacali che la compongono. Per questo è importante e decisiva anche la presenza delle diverse sigle alle riunioni previste mensilmente, durante le quali confrontarsi e cercare di raggiungere una posizione unitaria e compatta (o comunque raggiunta a maggioranza di voti di sigla) in previsione degli incontri con l'amministrazione. Come dimostrano i dati indicati nell'opuscolo, la presenza statisticamente sempre elevata della nostra sigla sia alle riunioni R.S.U., sia in sede di tavoli di trattativa, non senza difficoltà endemiche, ha permesso il raggiungimento di alcuni importanti obiettivi, alcuni dei quali non sono ancora divenuti permanenti, ma continuano ad essere oggetto di contrattazione. Vediamo i risultati più significativi ottenuti in questi 3 anni come sigla e come delegazione F.L.C. C.G.I.L. in R.S.U.:

- *Mantenimento del fondo comune d'Ateneo e distribuzione delle una tantum.* A fronte del blocco dei contratti e delle progressioni economiche è fondamentale il mantenimento del Fondo Comune d'Ateneo. In sede di trattativa, come F.L.C. C.G.I.L., abbiamo sollecitato e ottenuto l'alimentazione di tale fondo anche con l'inclusione di nuove voci dal conto terzi e ottenuto che venisse corrisposto in due rate annuali il conguaglio. Nel mese di dicembre 2013 è stata di fondamentale supporto l'iniziativa della nostra sigla della raccolta firme,

a cui i lavoratori hanno risposto in modo massiccio. Nel 2014 abbiamo continuato a sollecitare l'amministrazione perché fosse mantenuta l'elargizione dell'anticipo del conguaglio del F.C.A., come è avvenuto nel dicembre 2014.

- ***Incremento del fondo trasporti.*** In questi 2 anni abbiamo ottenuto l'aumento del contributo dell'amministrazione alle spese di trasporto dei lavoratori dell'Ateneo: contributo necessario a fronteggiare gli aumenti del costo degli abbonamenti deliberati dal Comune di Milano. Per gli abbonamenti ATM il contributo dell'amministrazione passa dal 30% al 34%; per gli abbonamenti Trenord e autolinee il contributo passa dal 20% al 34%.
- ***Voucher per gli asili nido e i centri estivi.*** Abbiamo concordato l'istituzione di un fondo di 230.000 euro con il quale erogare un voucher ai dipendenti i cui figli frequentino asili pubblici, accreditati o privati. Il voucher è graduato in base all'ISEE e potrà coprire dal 100% al 10% del costo della retta. Lo stesso meccanismo si applica ai voucher per la frequenza dei centri estivi dei figli dei dipendenti.
- ***Utilizzo dei punti organico.*** Abbiamo ottenuto che la quasi totalità dei punti organico disponibili per legge venissero assegnati al personale tecnico-amministrativo.
- ***Piano per la formazione.*** Abbiamo concordato un piano triennale per la formazione che garantisca a tutto il personale almeno 30 ore di formazione nel triennio con la possibilità di scegliere da un'offerta proposta dall'amministrazione oppure di proporre e istituire corsi specifici su materie particolari. Inoltre si prevede un contributo dell'ateneo per i corsi sostenuti all'esterno di esso.

## LE CONTRATTAZIONI APERTE

Le principali questioni sul tavolo sono quelle riguardanti il cosiddetto

welfare d'Ateneo (cioè forme di salario indiretto, come ad esempio i voucher da utilizzare per spese sanitarie o scolastiche), la riorganizzazione che partirà a breve nelle divisioni centrali e gli orari.

- ***Welfare d'Ateneo.*** A giugno è iniziata una prima discussione istruttoria sul welfare. Noi crediamo che una delle principali esigenze per i lavoratori sia quella di trovare forme di sostegno per le spese sanitarie e che l'Ateneo sia da sempre carente su questo argomento. Tra le varie proposte emerse, si è parlato di rimborsi per spese di check-up, assicurazioni sanitarie per il rimborso dei ticket pagati con il servizio sanitario nazionale, forme di supporto per assistere anziani e malati (lungodegenti o pediatrici), potenziamento delle convenzioni in essere con gli ospedali. E' opportuno inoltre che l'Ateneo permetta l'iscrizione in Università ad un prezzo ridotto per i lavoratori e i loro figli ma finora l'Amministrazione si è mostrata sorda a questa richiesta.
- ***Riorganizzazione Amministrazione Centrale e Dipartimenti.*** Il "macro-modello organizzativo della struttura amministrativa centrale", presentato al tavolo sindacale e al senato, contiene una nuova definizione dei livelli professionali che va ben oltre quanto previsto dal contratto nazionale e dal contratto d'ateneo. E' necessario che l'amministrazione chiarisca per bene le implicazioni di questo nuovo modello e convochi un tavolo sindacale per avviare una contrattazione. Da anni segnaliamo l'urgenza di una riorganizzazione e troviamo condivisibili gli obiettivi generali illustrati nel documento, ma chiediamo che la riorganizzazione proceda col pieno coinvolgimento delle rappresentanze sindacali, per quanto concerne le loro competenze, e degli stessi lavoratori delle strutture interessate. La riorganizzazione deve rappresentare l'occasione per: 1) iniziare ad affrontare sistematicamente il problema del sotto inquadramento, 2) istituire una banca dati delle competenze dei lavoratori, 3) creare forme stabili di consultazione e coinvolgimento dei lavoratori, 4) inserire tra

gli obiettivi la valorizzazione di chi lavora.

- **Orari.** La contrattazione sugli orari non è ancora incominciata, ma è stata più volte preannunciata dall'amministrazione. Da anni molti lavoratori sollecitano orari che favoriscano maggiormente la conciliazione casa-lavoro, ma il tema è molto delicato. Dobbiamo evitare che la volontà di aumentare i servizi a parità di organico si traduca nell'esatto contrario, cioè nell'imposizione di orari sfavorevoli, che creerebbero gravissimi problemi ai lavoratori coinvolti.

### IL NOSTRO PROGRAMMA

Di seguito quelli che saranno i nostri obiettivi per il prossimo triennio 2015/17.

- **Mantenimento e aumento del Fondo Comune d'Ateneo.** Come è noto, dato il blocco dello stipendio tabellare e delle progressioni economiche orizzontali anche per il 2015, diventa fondamentale l'incremento del Fondo Comune d'Ateneo (F.C.A.). Il nostro obiettivo minimo, centrato negli anni scorsi, è il mantenimento complessivo del potere d'acquisto stante il blocco contrattuale. Vogliamo che il F.C.A. venga strutturalmente alimentato anche con gli introiti dalle iscrizioni per tirocinio formativo attivo (T.F.A.) e percorso abilitante speciale (P.A.S.) e deve essere rivisto il regolamento dei fitti attivi per ottenere più risorse.
- **Incremento del Fondo Trasporti.** Dato il continuo aumento del costo dei trasporti, vogliamo, nei limiti di legge, la copertura del costo dei futuri aumenti da parte dell'Ateneo.
- **Utilizzo dei punti organico per assunzioni e progressioni verticali.** Vogliamo che al personale tecnico-amministrativo vada una quota di punti organico sufficiente per il piano contro il sotto inquadramento e la stabilizzazione dei precari secondo quanto spiegato nei

paragrafi dedicati, e, inoltre, per qualche nuova assunzione.

- ***Precari.*** Dopo la grande tornata di stabilizzazioni seguita alla circolare *Nicolaï* l'amministrazione si era impegnata a non assumere più a tempo determinato con risorse del bilancio d'ateneo. Dall'anno scorso non è più così. Chiediamo all'amministrazione di predisporre un piano di stabilizzazioni per chi è assunto sul bilancio d'ateneo e per i precari di lunga durata, che, evidentemente, ricoprono bisogni strutturali.
- ***Rimborso Ticket del Servizio Sanitario Nazionale.*** Chiediamo l'istituzione di un fondo (o una forma assicurativa) che rimborsi in toto o in parte, a seconda della dichiarazione I.S.E.E., i ticket per prestazioni sanitarie effettuate col servizio sanitario nazionale.
- ***Convenzioni spese odontoiatriche e oculistiche con S.S.N. e privati.*** Chiediamo l'istituzione di una serie di convenzioni con strutture pubbliche e private che consentano sostanziali sconti sulle cure odontoiatriche e oculistiche. In alternativa, l'incremento del fondo sussidi e la sua estensione anche a tali interventi presso privati. Il tutto sulla base della dichiarazione I.S.E.E.
- ***Contributi universitari per i lavoratori dell'ateneo e i loro figli.*** Abbiamo chiesto che i dipendenti dell'università e i loro figli siano esonerati dal pagamento della seconda rata o, comunque, venga creato un sistema di sgravi legati alla situazione economica del richiedente. Il tutto sulla base della dichiarazione I.S.E.E. Misure simili vengono adottate già in altri Atenei, per esempio all'Università degli studi di Bologna.
- ***Ospedalieri.*** Riteniamo ingiusto che l'Ateneo "regali" agli ospedali più di un centinaio di lavoratori che non dovrebbero fornire prestazioni assistenziali. Chiediamo, ormai da alcuni anni, un tavolo per regolamentare questi rapporti di lavoro.

- *Orari.* Nella trattativa che si aprirà sosterremo il principio che i cambiamenti di orario debbano essere su base volontaria.

### CONCILIAZIONE CASA/LAVORO

La nostra proposta riguarda i dipendenti che hanno bisogno di assistere:

- il coniuge (anche legalmente separato) o il convivente;
- un parente entro il secondo grado (genitori, figli, fratelli, nonni, nipoti dei nonni) anche non convivente;
- un soggetto componente la famiglia anagrafica del dipendente;

in stato di comprovata necessità (ricovero ospedaliero, lunghe malattie, degenza in RSA) e che non abbiano permessi derivanti dalla legge 104 e abbiano già usufruito delle ore previste per "gravi motivi" e "grave infermità".

Chiediamo di poter estendere anche a loro quanto già previsto per chi ha figli di età compresa tra 0 e 3 anni, e cioè:

- orario continuato per 30 giorni all'anno;
- accumulo di un debito orario di massimo 72 ore annuali, in aggiunta ai permessi previsti dall'art. 25 del CCNL, da recuperare entro lo stesso anno; nel caso in cui non sia stato possibile effettuare il recupero l'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante per il numero di ore non recuperate;
- concessione della pausa timbrata minima di 30 minuti.

### PIU' RISORSE DALLA LOTTA AGLI SPRECHI

Pensiamo che i fondi per ticket sanitari, convenzioni, sussidi, corsi universitari possano essere reperiti da una seria politica di lotta agli sprechi

chi. Nel maggio 2013, ad un primo (e unico) tavolo di discussione con il Rettore, abbiamo richiesto un osservatorio composto da personale tecnico-amministrativo, docenti e studenti che possa fare segnalazioni e promuova azioni per l'ecosostenibilità in unione con il personale di edilizia e manutenzione. Chiediamo l'avvio di questo osservatorio.

### **I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

La salute, la sicurezza, il benessere sul proprio posto di lavoro sono aspetti molto importanti per tutti. Riguardo questi temi, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) si occupano di rappresentare e supportare i loro colleghi nei confronti del datore di lavoro.

Anche se la legge prevede l'obbligo della loro elezione o designazione, nella nostra Università gli R.L.S. non sono esistiti per una decina di anni, fino al 2011, quando il sindacato ha ottenuto il ritorno alla regolarità e l'indizione di nuove elezioni. Attualmente, rispetto ai 14 R.L.S. previsti (9 per il personale tecnico-amministrativo e 5 per docenti e ricercatori) ne risultano attivi solo 6, poiché quelli spettanti a docenti e ricercatori non sono mai stati eletti per assenza di candidature, e a queste assenze si sono aggiunte alcune dimissioni e pensionamenti.

Nonostante la penuria di forze a fronte della vastità e complessità dei luoghi di lavoro da presidiare, gli attuali R.L.S., 5 dei quali di area C.G.I.L., sono riusciti a ottenere una serie di buoni risultati nel corso del loro mandato triennale. I punti sui quali abbiamo particolarmente operato e continua il nostro impegno sono:

Ottenimento da parte dell'Amministrazione di un riconoscimento del nostro ruolo di rappresentanza e delle nostre attribuzioni, in un difficile contesto in cui la lunga assenza di R.L.S. aveva indotto un iniziale atteggiamento di scarsa attenzione, rispetto istituzionale e interazione nei nostri confronti;

Richiamo all'Amministrazione, inadempiente e in ritardo rispetto a

quanto previsto dalla normativa, per l'avvio della formazione dei lavoratori e di tutte le figure che frequentano l'Ateneo (studenti, dottorandi, borsisti) in tema di sicurezza sul posto di lavoro. Formazione che è iniziata finalmente nel 2013 (anche se con un corso molto discutibile) e continuerà nel piano triennale di formazione 2014/2016 con la formazione specifica principalmente rivolta alle esigenze dei lavoratori soggetti a maggior rischio, che verrà svolta in modalità diretta e non online.

Avvio di un programma di prove di evacuazione in tutte le strutture. Pur essendo anche queste previste dalla legge, con cadenza annuale, nella stragrande maggioranza dei nostri luoghi di lavoro queste prove non erano mai state organizzate. Nel 2014 sono iniziate e proseguiranno nel 2015, fino ad essere svolte con regolarità e dopo avere analizzato e risolto gli aspetti di criticità e fuori norma rispetto a esodi ed emergenze.

Ottenimento di un autorevole gruppo di lavoro che porti in tempi rapidi a svolgere un'indagine sullo stress lavoro correlato (obbligatoria anche questa per legge) tra il personale universitario, e che discuta le misure da attuare per prevenirne i rischi e risolvere le situazioni più problematiche.

Continua attenzione verso le specifiche segnalazioni pervenute dai colleghi rispetto a problemi di sicurezza e salute. Nei limiti delle nostre attribuzioni abbiamo effettuato sopralluoghi, raccolto informazioni e opinioni, dialogato con i lavoratori, vigilato, e abbiamo riportato ai responsabili dell'Ateneo ogni segnalazione adoperandoci perché riscuotesse la dovuta attenzione e fossero messi in atto tutti i mezzi possibili per il rispetto delle norme e per creare ambienti di lavoro sani e più sicuri.

Un percorso è stato avviato. Su questi punti, e altri che si prospettano di grande importanza per i lavoratori del nostro Ateneo, impegneranno i loro sforzi gli R.L.S., che risulteranno prossimamente eletti.

Come abbiamo già detto le riunioni della R.S.U., per essere valide, richiedono la presenza della metà più uno dei membri effettivi; è quindi molto importante garantire la propria presenza come singoli delegati.

Come delegazione F.L.C. C.G.I.L. abbiamo preso molto seriamente tale impegno e siamo la sigla che ha garantito il più alto tasso di presenza alle riunioni dell'R.S.U. con oltre l'80% di tasso di presenza.

Nello schema che segue riportiamo i tassi di presenza per sigla riferiti al periodo marzo 2012 (entrata in vigore della nuova R.S.U.), dicembre 2014 (data della compilazione del grafico).

C.G.I.L.	82,40%
U.S.B.	69,33%
C.I.S.L.	62,00%
U.I.L.	52,00%
C.I.S.A.P.UNI.	48,00%
C.S.A. C.I.S.A.L.	2,00%

*Percentuale calcolata  
dividendo le presenze  
effettive per quelle po-  
tenziali di ogni sigla*

web: <http://www.cgil.unimi.it>

e-mail: [cgil@unimi.it](mailto:cgil@unimi.it)

facebook: <https://www.facebook.com/comitato.iscritti>

twitter: <https://twitter.com/flcunimi>