



# CONTRATTAZIONE COSA ABBIAMO OTTENUTO

A dicembre avevamo presentato alla RSU e all'amministrazione le nostre proposte di contrattazione. Oggi vogliamo fare un bilancio di quanto abbiamo ottenuto e un'analisi di quanto ancora possiamo fare.

## MANTENIMENTO E AUMENTO FONDO COMUNE D'ATENEО PER IL BIENNIO 2013/14

*Cosa abbiamo ottenuto.* Come è noto, dato il blocco del tabellare e delle progressioni economiche orizzontali per il 2013 e il 2014, diventa fondamentale il mantenimento e l'eventuale incremento del Fondo Comune d'Ateneo (FCA). Per raggiungere tale obiettivo, abbiamo ottenuto l'alimentazione del FCA anche con l'inclusione di nuove voci dal conto terzi come per esempio la ricerca finanziata (capitoli del bilancio: 15.2, 15.3, 15.4).

*Cosa vogliamo.* Vogliamo che il FCA sia incrementato con una maggiore alimentazione delle entrate dai fitti attivi tramite una revisione del regolamento per aumentare le tariffe dei fitti degli spazi dell'ateneo (capitolo 7.1 del bilancio) e anche con gli introiti dalle iscrizioni tirocinio formativo attivo (circa 2.500.000 di euro per l'a.a.2012/13) attualmente bloccato per l'a.a. 2013/14.

## DISTRIBUZIONE UNA TANTUM DEL FONDO COMUNE D'ATENEО

*Cosa abbiamo ottenuto.* A maggio c'è stata la distribuzione di una quota di una tantum pari all'80% di quanto distribuito nell'aprile 2012 (B: 452 €; C: 520 €; D: 588 €).

*Cosa vogliamo.* Abbiamo chiesto la distribuzione di un conguaglio pari a quella di ottobre 2012 (B: 184 €, C: 212 €, D: 239 €), sommata alla differenza tra la quota di aprile 2012 e maggio 2013.

## INCREMENTO DEL FONDO TRASPORTI

*Cosa abbiamo ottenuto.* Il fondo è stato aumentato a 190.000 euro. Per gli abbonamenti ATM con decorrenza settembre 2013, il contributo a carico dell'Ateneo passa dal 30% al 34% neutralizzando il contestuale aumento del costo degli abbonamenti deliberato dal Comune. Per gli abbonamenti Trenord ed autolinee, il contributo a carico dell'Ateneo passa dal 20% al 34% (fino ad un massimo di 258 € annui, soglia oltre la quale il benefit viene tassato per legge) permettendo un concreto risparmio per noi lavoratori.

*Cosa vogliamo.* Dato il continuo aumento del costo dei trasporti, vogliamo, nei limiti di legge, la copertura del costo dei futuri aumenti da parte dell'Ateneo.

## CRITERI PIU' EQUI PER LE RETTE DEGLI ASILI NIDO

*Cosa abbiamo ottenuto.* Abbiamo ottenuto 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, graduato in base all'ISEE (fino ad un massimo di 32.000 € di valore ISEE), potrà coprire dal 100% al 10% del costo della retta (fino ad un massimo di 400 € mensili pro-capite e fino a capienza del fondo).

*Cosa vogliamo.* Che tale sistema in base all'ISEE sia applicato anche al centro ricreativo estivo superando l'attuale modello che determina il costo della retta in base alla categoria.

## UTILIZZO DEI PUNTI ORGANICO 2012

*Cosa abbiamo ottenuto.* La quasi totalità dei punti organico 2012 disponibili (da destinare a assunzioni a tempo indeterminato, passaggi di categoria, aumenti di orario dei part-time, ecc.) è stata assegnata al personale tecnico-amministrativo.

*Cosa vogliamo.* Che anche i punti 2013 (da utilizzare entro il 31 dicembre 2014) che sarebbero da dividere con i professori associati (i quali hanno beneficiato di un fondo nazionale extra), vadano interamente al personale tecnico-amministrativo.



# CONTRATTAZIONE LE NOSTRE PROPOSTE

*Su cosa continueremo a lavorare...*

## RIMBORSO TICKET DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Abbiamo espresso la nostra totale contrarietà all'assicurazione sanitaria sottoscritta dall'Ateneo in giugno e che ha oltretutto raccolto pochissime sottoscrizioni. Noi chiediamo l'istituzione di un fondo 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.

## CONVENZIONE 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. Oppure, 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.

## CONVENZIONI PER IL BENESSERE FISICO

Convenzioni con palestre, piscine, corsi per il benessere fisico per i dipendenti e famigliari, anche sfruttando la collaborazione coi C.R.A.L.

## CONTRIBUTI UNIVERSITARI LAVORATORI DELL'ATENEO

Abbiamo chiesto nuovamente che i dipendenti dell'università o 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.

## 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. In maggio, ad un primo 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.

## FORMAZIONE DEL PERSONALE E SICUREZZA

I nostri rappresentanti in Senato hanno chiesto che l'avanzo di bilancio non vincolato sia destinato a mettere in sicurezza l'Ateneo, ad un piano di formazione mirata e all'erogazione di una quota unanctantum del FCA.

## PIANO PER LA 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.

Milano, 2 ottobre 2013

comitato degli iscritti  
flc cgil università degli studi di milano  
www.cgil.unimi.it - cgil@unimi.it