



**Coordinamento di Ateneo  
Università della Calabria**



# **PROGRAMMA ELETTORALE**

**ELEZIONI RSU-RLS**

**5-6-7 aprile 2022**

La **FGU GILDA UNAMS**, quale sindacato libero ed autonomo, si batte in difesa dei diritti di tutti i lavoratori, per il miglioramento delle condizioni nei luoghi di lavoro. Il **5-6-7 aprile 2022** saremo chiamati al rinnovo delle Rappresentanze sindacali unitarie. Si voterà in tutti i comparti ed anche per il PTAB dell'Università della Calabria sarà un momento elettorale di enorme rilevanza. Bisognerà scegliere una rappresentanza qualificata che possa, nel migliore e più incisivo modo possibile, farsi interprete delle necessità e delle istanze che provengono da tutti i colleghi.

Di seguito gli spunti programmatici che caratterizzeranno la base dell'impegno delle candidate e dei candidati della FGU GILDA UNAMS. Si tratta, comunque, di una proposta aperta alle idee e alla sensibilità che ogni collega vorrà porre all'attenzione, contribuendo al programma partecipato dei lavoratori dell'Università della Calabria.

### **BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Il benessere organizzativo, a nostro avviso, si raggiunge solo se tutto il personale tecnico amministrativo e di biblioteca è gratificato effettivamente nello svolgimento delle sue mansioni. I nostri stipendi sono tra i più bassi dell'intero comparto. Ormai, i lavoratori, specie se mono-reddito, fanno fatica ad assicurare alle proprie famiglie tutto il necessario sostentamento. Un'azione sindacale efficace deve partire da una redistribuzione delle risorse, che nel Fondo in particolare ed all'interno del bilancio d'Ateneo più in generale sono presenti, attraverso la ridefinizione di un sistema perequativo, che possa nuovamente far sentire il lavoratore coinvolto dalla quotidianità della vita dell'Università e che eviti il "gap", da tempo purtroppo presente nel nostro Ateneo, fra chi riesce ad "integrare" lo stipendio base attraverso l'accessorio e chi, mai una volta, può accedere a qualche risorsa aggiuntiva.

### **FORMAZIONE**

La formazione è un elemento fondante della vita lavorativa di ogni dipendente. La partecipazione ai corsi, oltre quelli obbligatori, dovrà seguire necessariamente un meccanismo di rotazione, che consenta a tutti i colleghi di accedere ad una formazione qualificata e qualificante, in un'ottica di professionalizzazione sempre più caratterizzata, evitando così eventuali discrezionalità nella scelta dei lavoratori e della tipologia dei corsi da seguire, atteso anche il peso che l'attività formativa riveste oggi nell'ambito delle progressioni economiche orizzontali.

### **PREMIALITA'**

Nell'ambito del bilancio di previsione 2022 è stato previsto un fondo di circa € 630.000,00, **per il biennio 2022/2023**, per la premialità a docenti e PTAB. Dovrà essere redatto un regolamento che, a nostro avviso, debba primariamente tenere conto di quelle figure che non hanno goduto e non godono di ulteriori emolumenti oltre allo stipendio base, pur svolgendo attività particolarmente onerose dal punto di vista dell'impegno e della dedizione all'Istituzione. Si pensi, ad esempio, ai colleghi che svolgono attività di sportello, ai tecnici di laboratorio, a coloro i quali garantiscono l'accessibilità delle aule ed il quotidiano funzionamento delle strutture, a coloro che lavorano nell'ambito finanziario/contabile e delle risorse umane, al personale che istruisce le pratiche per gli Organi istituzionali, a tutti i colleghi che con continuità svolgono attività Istituzionali al di fuori del normale orario di lavoro.

### **STRAORDINARIO**

Il fondo per il lavoro straordinario dovrà trovare una uniformità di attuazione. Bisognerà regolamentarne la fruizione in modo che possa rappresentare realmente un istituto da utilizzare in caso di necessità delle strutture. Bisogna dotarsi di una unica regola, generale ed opportunamente codificata, per evitare discrezionalità che creano, ancora una volta, disparità e malumori tra i lavoratori.

### **LAVORO AGILE E DA REMOTO**

La pandemia, nel modificare stili di vita e comportamento sociale, ha anche cambiato la percezione dell'attività lavorativa, rispetto alla quale il lavoro agile ha consentito al PTAB di cimentarsi con una esperienza di lavoro rinnovata, la quale ha rappresentato anche un viatico per una diversa valorizzazione del personale stesso. Bisognerà rafforzare, a regime, il ricorso allo "smart working", in termini di attività, tempistiche ed unità di personale impegnate, consentendo sempre con maggiore efficacia di strutturare una nuova frontiera di erogazione dei servizi e di espletamento delle quotidiane mansioni, nel solco di quanto già il PTAB ha dimostrato, con grande dedizione e forte senso di appartenenza all'Istituzione. Ulteriori riflessioni dovranno essere fatte sul lavoro da remoto che, a differenza dello "smart working", può essere prestato altresì, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso lo "spostamento" del luogo di adempimento della prestazione lavorativa anche presso il domicilio del lavoratore.

### **REPERIBILITA'**

Il regolamento per la reperibilità ha superato i 10 anni di vigenza e necessita, dunque, di una revisione anche in virtù dei notevoli cambiamenti strutturali ed organizzativi avvenuti in questo periodo. Nel nuovo regolamento che si andrà a definire è auspicabile valorizzare tutte le professionalità diffuse nell'Ateneo istituendo un apposito albo attraverso, ad esempio, un bando-call sulla falsariga di quanto già avvenuto per il Sistema Bibliotecario di Ateneo e per gli incarichi previsti dal "*Regolamento per la costituzione e la ripartizione del fondo per gli incentivi di cui all'art. 113 del Decreto Legislativo 18.04.2016, n. 50*", dal quale l'Amministrazione attingerà, previa specifica formazione del personale.

### **PEO**

Le progressioni economiche orizzontali rappresentano un elemento basilare, consolidato e irrinunciabile per tutti i lavoratori; non sono e non possono essere intese come un avanzamento di carriera, ma solo il mero tentativo di far fronte alla continua diminuzione del "potere d'acquisto" dei salari, già vergognosamente bassi.

Finalmente, dopo anni di malcontenti, criticità e ingiustizie, il bando PEO, spacciato nel nostro Ateneo come "meritocratico" ha cessato la sua vigenza. Pur apprezzando il nuovo bando PEO, urgono, secondo noi, ulteriori miglioramenti, in particolar modo nell'ambito del peso attribuito alla formazione UniCal e all'autoformazione, per rendere il meccanismo una rotazione di fatto, in modo da consentire a tutti i lavoratori di godere, nel minor numero di anni possibile, del passaggio orizzontale. E', altresì, importante rilevare come il rinnovo del contratto nazionale possa incidere anche rispetto a nuovi e differenti criteri per la determinazione della PEO.

### **REGOLAMENTO INCARICHI AL PTAB**

Il regolamento per il conferimento degli incarichi al PTAB è, a nostro avviso, da riformare dalle fondamenta. In un momento storico nel quale si sperimenta con successo e si volge verso l'ordinarietà delle modalità di lavoro agile da un lato, non si può pensare di rimanere ancorati al lavoro "a cartellino" dall'altra. Va sdoganato il concetto di divisione netta tra compiti d'ufficio ed "extra time", per passare ad una visione di lavoro per obiettivi. Un sindacato che legge la modernità non può che individuare una soluzione di superamento e riformulazione, relativamente al principio del 50% delle ore massime retribuibili riguardo agli incarichi, da effettuarsi oltre il canonico orario di servizio.

### **WELFARE**

Il Welfare aziendale contribuisce al miglioramento delle condizioni di vita delle persone che operano all'interno dell'Ateneo attraverso specifiche azioni rivolte al personale per sostenere e incentivare il benessere individuale, familiare e sociale. Negli scorsi anni, un primo intervento che andava in tale direzione è stato l'istituzione del Fondo Sociale che, a nostro avviso, andrebbe rimodulato ed adeguato dal punto di vista delle risorse destinate a ciascun dipendente. La FGU Gilda UNAMS ritiene necessario ed indispensabile disegnare una possibilità di welfare maggiormente articolato, nell'auspicio di un improcrastinabile e doveroso aumento dei fondi da destinare ad esso. A tal proposito, la FGU Gilda UNAMS chiederà che vengano attuate specifiche azioni già in essere presso altri Atenei:

- Contributo per il diritto allo studio dei figli dei dipendenti dalla scuola primaria all'università;
- Contributo per la frequenza di asilo nido;
- Contributo per la frequenza di Campus/ Centri estivi;
- Piano di assistenza sanitaria per il personale di Ateneo.

### **PARITA' DI GENERE E LOTTA ALLA DISCRIMINAZIONE**

L'uguaglianza tra uomini e donne rappresenta un valore cardine dell'Unione Europea ed è sancito nella Carta dei Diritti fondamentali.

Il 25 novembre di ogni anno si celebra la giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (che è stata istituita dall'assemblea delle Nazioni Unite tramite la risoluzione numero 54/134 del 17 dicembre 1999).

In Italia, dal 1922, l'8 marzo si celebra (prima semplice festa della donna) la giornata internazionale della donna. Il MIUR nel proprio documento relativo a "Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'Università e nella ricerca", rende protagonista l'università come culla di formazione e di ricerca al fine di mettere in atto azioni volte a garantire la parità tra uomini e donne.

I contratti nazionali di lavoro hanno voluto che fossero costituiti negli Atenei i Comitati unici di garanzia (CUG) per assicurare, nell'ambito di lavoro, parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione.

Eppure, nonostante i propositi positivi, secondo lo United Nations Population Fund (Unfpa), l'agenzia delle Nazioni Unite che lavora per promuovere l'eguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne, si stima che in tutto il mondo una donna su tre sarà oggetto di abusi fisici o sessuali nel corso della propria vita. Per la FGU GILDA UNAMS risulta improcrastinabile lottare contro ogni forma di violenza, restituendo centralità ed

attenzione ai bisogni di ciascun individuo, promuovendo fattivamente il benessere individuale, sociale e organizzativo.

Inevitabilmente, c'è necessità di attivare percorsi valorizzanti la parità dei generi ed il superamento di ostacoli che impediscono l'uguaglianza.

La FGU GILDA Unams ritiene fondamentale una continua sinergia tra i colleghi, attivando effettive e determinate azioni di supporto, combattendo con fermezza contro le prepotenze, le vessazioni e le violenze in qualunque forma manifestate, anche psicologiche e morali.

La società odierna, che crea falsi miti e valori effimeri, ha bisogno di essere radicalmente cambiata ed il segnale dell'innovazione non può che partire dalle Università.

### **SICUREZZA**

Un'amministrazione moderna e funzionale deve considerare prioritaria la garanzia della sicurezza negli ambienti di lavoro. L'incolumità di tutti i membri della comunità universitaria non può che essere elemento fondante nell'ambito del Campus.

Ogni lavoratore ha il diritto/dovere di segnalare le criticità che si riscontrano nei luoghi di lavoro e la FGU GILDA UNAMS sarà vigile e propositiva nell'accogliere le istanze, rendendosi insieme ai colleghi parte attiva, al fine di eliminare ogni rischiosità riscontrata.

### **STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE PRECARIO**

In continuità con quanto definito lo scorso dicembre, attesa la proroga al 31/12/2022 della cd. Legge "Madia", la FGU GILDA UNAMS ritiene si debba senza indugio procedere alla stabilizzazione del personale precario attualmente in organico. Ciò potrà avvenire previo aggiornamento del piano dei fabbisogni approvato in giugno 2021, attraverso l'utilizzo di ulteriori punti organico dedicati, in modo da eliminare il precariato nell'Ateneo e fornire una legittima tranquillità nel futuro lavorativo ai colleghi a tempo determinato.

### **RILANCIO DEL CENTRO RESIDENZIALE**

Il nostro Ateneo è nato quale prima esperienza in Italia di campus universitario. La legge Istitutiva, caso unico nel Paese, prevedeva la gestione dei servizi afferenti al diritto allo studio (mensa, residenzialità, borse di studio, ecc.), alla diretta gestione dell'Unical, e non già agli Enti per il Diritto allo Studio Regionali. Questa esperienza ha rappresentato e rappresenta un "unicum" nell'intero panorama nazionale. Lavorare al Centro Residenziale ha da sempre significato essere il primo elemento di contatto con gli studenti, anima del campus. Si tratta di un avamposto strategico per l'intero Ateneo, che non può essere relegato ad un ruolo di secondo piano.

Oggi risulta necessario rilanciare la specificità del centro residenziale, far comprendere l'orgoglio delle colleghe e dei colleghi che, con dedizione e senso di grande responsabilità nei confronti dell'Istituzione, approfondono professionalità ed impegno quotidiano.

### **SISTEMA BIBLIOTECARIO DI ATENEO**

Il Sistema Bibliotecario di Ateneo, fiore all'occhiello dell'Unical, una delle più grandi biblioteche del meridione, necessita di un urgente incremento del personale che attualmente risulta numericamente insufficiente per coprire le esigenze sia del front office che di back office.

### **RIORGANIZZAZIONE DELLE STRUTTURE**

Ad un anno dalla riorganizzazione delle strutture dell'Amministrazione centrale, ancora tante sono le criticità espresse dal PTAB nell'ambito delle varie strutture dell'Ateneo.

La FGU GILDA UNAMS si propone di attuare un immediato monitoraggio, al fine di comprendere, insieme a tutti i lavoratori, le situazioni effettuali in modo da proporre soluzioni valide a migliorare l'efficacia, l'efficienza e la soddisfazione dei colleghi.

Negli ultimi 4 anni la FGU GILDA UNAMS non ha avuto l'onore di rappresentare il PTAB nella RSU, ma con il vostro sostegno ridefiniremo insieme il ruolo della rappresentanza ed avremo la forza di attuare il cambiamento da tutti atteso. ADESSO

**IL 5-6-7 APRILE 2022 VOTA FGU GILDA UNAMS**

**DA SOLI RESTA SOLO UN SOGNO**

**MA...SE ANDIAMO IN CONTRATTAZIONE...**

**INIZIA UN'ALTRA STORIA**



## ELEZIONI RSU-RLS

**5-6-7 aprile 2022**

### SOSTIENI I NOSTRI CANDIDATI

#### RSU:

1. DE STEFANO ANGELO
2. DODARO PAOLA
3. GIACCO VINCENZO
4. LAMMOGLIA LORENA
5. OLIVA GIUSEPPE
6. PANDOLFI EMILIANO MARIA  
(DETTO EMILIANO)
7. VELTRI FIORE

#### RLS:

1. MUOIO PIERPAOLO

#### SI VOTA PRESSO LA SALA MOSTRE DELL'AULA MAGNA:

- 5 APRILE 2022 ORE 15.00 - 18.00
- 6 APRILE 2022 ORE 9.00 - 18.00
- 7 APRILE 2022 ORE 9.00 - 18.00

#### DAL PASSATO AL FUTURO SEMPRE AL FIANCO DEI LAVORATORI!

*Il modo migliore per scoprire se ci si può fidare  
di qualcuno è dargli fiducia!*  
(Ernest Hemingway)

*VOTA la lista N.1*



Ricorda! Si possono esprimere due preferenze nella stessa lista!

*Elezioni RSU-RLS  
2022*

