

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

Università di Pisa

VERBALE DELLA SEDUTA DEL 26 febbraio 2020

Il giorno 26 febbraio alle ore 9.15, nella sede RSU presso Area Pontecorvo, **edificio B** aula P, piano terra, Largo Bruno Pontecorvo, 3 Pisa(PI) si è tenuta riunione congiunta RSU OoSs dell'Università di Pisa con il seguente Ordine del Giorno:

- 1) Comunicazioni;
- 2) Presentazione movimento "Non una di meno", presente la collega Francesca Zampagni
- 3) Contrattazione: contratto integrativo normativo
- 4) Lavori tavolo tecnico reperibilità
- 5) Varie ed eventuali

Presenti per la RSU

- per FLC CGIL	Marco Billi, Stefania Bottega, Stefania Bozzi, , Rosa Baviello, Caterina Orlando, Damiano Quilici, , Rosalba Risaliti, Raffaella Sprugnoli, Bettina Klein,
- per CISL Fed. Università	Emilio Rancio
- per CONFSAL Fed. SNALS Università	Andrea Bianchi.
- per UIL RUA	
- per USB PI	

Assenti giustificati per la RSU

- per FLC CGIL	Luisa Rappazzo, Ricci Manuel
- per CISL Fed. Università	Ruggero Dell'Osso, Massimo Cagnoni
- per CONFSAL Fed. SNALS Università	Bruno Sereni
- per UIL RUA	Silvia Sabbatini
- per USB PI	Francesca Cecconi

Assenti per la RSU

- per FLC CGIL	
- per CISL Fed. Università	
- per CONFSAL Fed. SNALS Università	
- per UIL RUA	
- per USB PI	

Presenti per le Oo.Ss.

- per FLC CGIL	Pasquale Cuomo, Roberto Albani
- per CISL Fed. Università	
- per CONFSAL Fed. SNALS Università	
- per UIL RUA	
- per USB PI	

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

Punto 1: comunicazioni

Segretario verbalizzante Caterina Orlando

Il coordinatore presenta all'assemblea la collega Raffaella Sprugnoli, subentrata ad Anthony Cafazzo che è andato in pensione.

Punto 2: Presentazione movimento "Non una di meno", presente la collega Francesca Zampagni

La seduta si apre con l'intervento della collega Francesca Zampagni che illustra le iniziative organizzate dal movimento transfemminista "Non una di meno" per i giorni 8 e 9 marzo, illustrando le motivazioni del perché è nata l'esigenza di indire lo sciopero in entrambe le giornate. Si allega in documento intervento.

E' presente anche la collega Rachele DI Maio, rappresentante del CUG che ricorda che in Ateneo il CUG sta promuovendo molte iniziative, tra cui i cicli "femminismi", cicli partecipati e rivolti a tutti e inviata a seguire i lavori e stimolare scambi e proposte.

Punto 3: Contrattazione: contratto integrativo normativo

Il coordinatore riferisce che siamo arrivati, dopo un anno di duro lavoro, alla predisposizione finale del contratto collettivo normativo, nella seduta di contrattazione del 10 dicembre 2019. Come preannunciato nella lettera inviata a tutto il personale, il coordinatore dichiara di non aver ancora firmato il contratto nonostante la parte pubblica eserciti pressioni per la conclusione dell'iter, il contratto sarà firmato, come da mandato ricevuto, sotto forma di pre-intesa da sottoporre necessariamente all'assemblea generale di Ateneo. Per la sottoscrizione finale e per sottolineare la posizione tenuta dalla RSU durante tutte le fasi che hanno portato alla stesura del contratto, il coordinatore vorrebbe inserire una dichiarazione a verbale del contratto stesso, facoltà consentita alle parti in causa. La nota a verbale è la seguente:

"Dichiarazione a verbale della rappresentanza sindacale unitaria RSU

In relazione alla sottoscrizione del contratto integrativo normativo le RSU ribadiscono la totale contrarietà all'utilizzo di contatori che introducono l'accantonamento separato del tempo prestato come prestazione lavorativa in regime di flessibilità, all'interno delle fasce concordate tra le parti.

Sottolineiamo l'importanza della prestazione professionale valorizzata entro i parametri di flessibilità concordata, rigettiamo l'idea della separazione non giustificata della quantificazione temporale della propria prestazione professionale svolta all'interno delle fasce di flessibilità.

Ricordiamo che il mondo lavorativo nazionale è sempre di più spinto verso una prestazione lavorativa flessibile e/o telelavorabile non conciliabile con una visione conservatrice e regressiva come quella che vorrebbe ridurre la flessibilità in entrata ed in uscita dell'orario di servizio.

RSU

Pisa 26/02/2020"

In questo modo si cristallizza la totale contrarietà della RSU in merito alla nascita del secondo contatore.

Interviene Emilio Rancio che si dichiara d'accordo ma eliminerebbe la seconda parte producendo un documento più sintetico. Si discute sulla modifica dopodiché il documento viene messo a votazione: la dichiarazione a verbale è approvata dall'assemblea a maggioranza con 1 astensione.

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

Il coordinatore, in merito alla questione del doppio contatore, dà anche lettura di una integrazione del verbale di contrattazione del 10 dicembre 2019, argomento che era stato riportato in maniera non esaustiva.

Punto 4: Lavori tavolo tecnico reperibilità

Il coordinatore chiede a Emilio Rancio di relazionare l'assemblea riguardo il lavoro svolto dal tavolo tecnico sulla reperibilità. Il tavolo ha svolto un lavoro molto approfondito, molto analitico, e dove sono state analizzate le diverse posizioni, quelle dei colleghi, principalmente del settore edilizio, e quelle dall'amministrazione per avere un servizio efficiente. E' stato prodotto un documento condiviso che verrà discusso nella prossima contrattazione. Segue discussione.

Punto 5: varie ed eventuali

Il coordinatore, in merito alle buone pratiche da seguire per ridurre il rischio di contagio da COVID-19 e sollecitato da numerose mail ricevute da colleghi nelle quali si lamenta la totale assenza di salviette asciugamani monouso nei bagni delle strutture centrali e decentrate, vorrebbe inviare una nota al direttore generale, al prorettore e a tutto il personale, e da lettura di una bozza per sottoporla all'assemblea. Dopo ampia discussione si concorda il seguente testo: "Gentile dott. Riccardo Grasso, abbiamo letto la mail inviata a tutto il personale sull'applicazione del decalogo di comportamento del Ministro della Salute per arginare la diffusione del coronavirus COVID-19. Le segnaliamo che nei bagni di molte strutture dell'Ateneo risultano mancanti le salviette monouso e il sapone e/o gel alcolico. Le chiediamo perciò di intervenire al fine di permettere a tutto il personale e agli studenti di seguire correttamente le indicazioni volte a prevenire e arginare la diffusione del coronavirus COVID-19."

In virtù del rinnovo contrattuale nazionale, nell'ultimo CdA, c'era una delibera con la quale si aumenta lo stanziamento del costo dei contratti a termine stipulati nei dipartimenti eccellenti stipulati prima dell'entrata in vigore del nuovo CCN che ha quindi portato alla necessità di adeguare le risorse stanziare per coprire i costi. Il componente in CdA del personale tecnico amministrativo ha chiesto, al CdA e ai revisori dei conti di integrare anche la quota di salario accessorio relativa al personale assunto con questo percorso ma la risposta è stata negativa. Il coordinatore sottolinea che il personale a tempo determinato assunto con questo meccanismo, come da contratto integrativo, è giustamente equiparato a quello indeterminato ai fini delle progressioni economiche orizzontali e che quindi il meccanismo va monitorato, perché di fatto se l'amministrazione non garantisce la copertura della relativa quota del salario accessorio di fatto la stessa verrà ridotta con ricadute negative, il cui peso grava su tutto il personale.

ALLEGATO 1:

Riunione RSU Università di Pisa, 26 febbraio 2020

Intervento della collega Francesca Zampagni, Tecnologa UNIPI e attivista del movimento transfemminista "Non Una Di Meno" – nodo di Pisa

Email: francesca.zampagni@unipi.it

Biografia del movimento “Ni Una Menos”/Non Una Di Meno

Il movimento «Ni Una Menos» è nato in **Argentina** a seguito di un appello di giornaliste, scrittrici, attiviste e artiste per una maratona di lettura, il 26 marzo del 2015, per protestare contro l'inarrestabile strage di donne, trasformando il verso della poetessa messicana (vittima di femminicidio) Susana Chávez – Ni una mujer menos, ni una muerta más – in un grido collettivo di straordinaria potenza, Ni una Menos, che si sarebbe in breve diffuso in tutto il pianeta. A questa maratona seguono manifestazioni in tutto il paese, anche contro le misure economiche del governo in accordo col FMI. Si aggiunge un'altra parola d'ordine, *Vivas nos queremos*, a indicare la profonda rivendicazione del movimento: non soltanto non essere uccise, ma vivere, e **vivere degnamente**. È così che le donne argentine, dietro lo slogan *Si mi vida no vale, produzcan sin mi*, decidono di promuovere, per il 19 ottobre 2016, uno sciopero di un'ora contro il femminicidio, inteso come il punto più alto di una trama di violenze che include lo sfruttamento, la crudeltà e l'odio per le diverse forme di autonomia femminile.

Dopo lo [sciopero delle donne in Polonia](#) per protestare contro una legge estremamente restrittiva sul diritto all'aborto, nell'ottobre del 2016 lo sciopero è diventata una delle pratiche politiche del movimento globale, traducendosi, l'8 marzo 2017, in uno sciopero. In **Italia**, il movimento «Non Una di Meno» nasce anche in seguito all'omicidio di una studentessa romana, Sara Di Pietrantonio, da parte del suo ex e oggi coinvolge migliaia di donne e soggettività, collettivi e associazioni diffuse in tutto il paese, che lavorano sui territori grazie all'articolazione in **nodi locali**. «Non Una di Meno» significa che nessuna dovrà più essere uccisa, stuprata, sfregiata, picchiata, oppressa e sfruttata; che tutte insieme ci riprenderemo gli spazi, i tempi e il reddito che ci spettano.

Perché Non Una Di Meno ci riguarda?

(Ci riguarda, tutte e tutti, non solo le donne, ma tutte e tutti coloro che condividono la necessità di un cambiamento verso una piena libertà di scelta e autodeterminazione per tutte e tutti)

Penso che l'Università non possa essere pensata se non in termini di organismo complesso che funziona solo con un proficuo scambio e relazione di tutte le parti che le compongono. Queste parti sono quelle che l'Università la vivono e ci lavorano, in maniera strutturalmente differente: studentesse e studenti, lavoratrici e lavoratori delle cooperative esternalizzate che rendono fruibili mense e biblioteche e puliscono gli spazi, dottorande e dottorandi, personale tecnico e amministrativo, ricercatrici e ricercatori, docenti. Questo articolato mondo di formazione, ricerca e lavoro che viviamo quotidianamente non è esente da un forte sbilanciamento nella presenza di donne, sia in molte carriere universitarie, sia in posizioni apicali, e nella ricerca e nell'amministrazione, e da situazioni di violenza, che vanno da squalificazioni, invisibilizzazioni e un'inclusione differenziale, a discriminazioni verbali e molestie nei luoghi di studio e lavoro. Queste discriminazioni/violenze si manifestano in forme diverse ma sono **trasversali** a tutte le componenti, me e voi incluse. Dall'altra parte, nelle mansioni più precarie e ricattabili (es. cooperative esternalizzate), le donne sono invece la maggioranza.

Più in generale, oltre che come lavoratrici e lavoratori di UNIPI, come parte della società, è doveroso anche essere consapevoli che la **povertà femminile in Italia continua ad aumentare**.

Siamo il quartultimo paese in Europa per occupazione femminile: solo il **48% delle donne** ha accesso al lavoro e spesso si tratta di **lavoro precario, svalutato, mal pagato**. Ancora, le donne sono retribuite in media il **23%** in meno rispetto ai colleghi uomini, anche quando più istruite; di più, il **differenziale salariale** cresce col crescere del livello dell'istruzione, raggiungendo un picco del 38,5%. Più di 1.400.000 donne ha subito molestie sul luogo di lavoro. Molestie e discriminazioni che, una volta di più, quando riguardano le soggettività Lgbtqi+ vengono taciute e invisibilizzate. I percorsi di fuoriuscita dalla violenza non prevedono alcuna forma di sussidio, i finanziamenti pubblici per i **centri antiviolenza** sono pari a 0,76 centesimi per ogni donna che vi si è rivolta. Il tasso di medici obiettori di coscienza è pari al 70% medio nazionale mentre sono più di un milione le donne che dal 2003 a oggi denunciano di aver subito pratiche mediche violente o degradanti in sala parto. Questi sono solo alcuni dei numeri che raccontano il contesto di disuguaglianza, discriminazione, ingiustizia in cui viviamo. E sono solo alcuni dei temi che Non Una di Meno cerca di affrontare (si veda il [Piano femminista contro la violenza maschile e di genere](#) redatto da NUDM).

Sullo sciopero femminista, cosa significa?

Al primo sciopero internazionale del 2017 contro la violenza di genere in tutte le sue forme (fisica, verbale, psicologica, economica, sessuale, istituzionale, simbolica, lavorativa) hanno aderito più di 70 paesi e negli anni seguenti se ne sono aggiunti sempre di più. **Sciopero femminista è interruzione di ogni attività, produttiva, riproduttiva e di cura, sciopero dal lavoro normato e da quello informale, da quello dipendente, autonomo, precario, sottopagato o non pagato per niente**. La parola d'ordine è ripresa da quella Argentina che vi dicevo: «se le nostre vite non valgono, noi scioperiamo!». Così anche in Italia siamo quest'anno al quarto sciopero, in cui il movimento Non Una di Meno (NUDM) ha fatto appello ai sindacati per avere la copertura sindacale laddove possibile. Centinaia le email giunte a NUDM per sapere come scioperare hanno testimoniato in questi anni la volontà e insieme la difficoltà di esercitare un diritto costituzionale. Lo sciopero come strumento di lotta in parte svuotato di senso e efficacia dal venire meno di questo diritto per una fascia sempre più estesa di lavoratrici e lavoratori è stato con lo sciopero di NUDM risignificato e riconsegnato alla sua originaria forza, cercando in tutti i modi possibili e creativi di **rendere visibile ogni forma di sciopero**, anche di coloro che non rientravano in alcuna statistica, trattandosi di lavori informali, precari, non pagati, al nero, e quant'altro.

La discriminazione e la violenza sono pervasive e trasversali a tutti i momenti delle nostre vite ed è anche in tal senso che lo sciopero di NUDM **non è uno sciopero vertenziale o di categoria**, è strumento di mobilitazione e attivazione, di riconquista di spazi e tempi.

Scioperando vogliamo porre il problema del lavoro di cura (gratuito o sottopagato) che ricade sulle donne; della necessità di un nuovo welfare includente, aperto e garantito. Della libertà di scegliere delle nostre vite e della nostra riproduzione (o meno) senza incontrare ostacoli ideologici o materiali. Scioperando parliamo di un sapere, di una cultura, che non è un oggetto neutro ma finora è stato indubbiamente intriso di stereotipi e ruoli prestabiliti; di narrazioni e rimozioni pericolose.

Perché due giorni (8-9 marzo 2020)?

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

Quest'anno l'8 marzo è domenica. La domenica è indubbiamente un giorno lavorativo, e per questo saremo nelle piazze italiane e del mondo, nei centri commerciali in cui si lavora 24 ore e 7 giorni su 7, e nelle città, in diverse forme di mobilitazione. Il 9 marzo NUDM ha chiamato allo sciopero generale, per comprendere tutte quelle categorie che in questi anni hanno partecipato e reso vivo lo sciopero, e allo stesso tempo continuando a rendere visibili anche le rivendicazioni di chi non può scioperare. Al di là dell'adesione delle vostre sigle sindacali allo sciopero, vi invito a vedere il programma dei due giorni e prendervi parte. In questa sede vengo a chiedere un atto formale di supporto alle due giornate di mobilitazione. Per qualsiasi informazione potete scrivermi. E magari per il prossimo anno potremmo lavorare per tempo a qualche iniziativa trasversale e comune. Chi fosse interessata/o questo giovedì assemblea cittadina H18 Circolo Alhambra, Via Fermi.

LINK [Appello Non Una Di Meno per 8-9 marzo 2020](#)