In Giunta regionale Lombardia

Il 5·6·7 Aprile

Difendi i tuoi diritti

Vota

FP CGIL

I tuoi colleghi e colleghe candidati per la FP CGIL, votali!
il 5, 6 e 7 aprile difendi i tuoi diritti

1	**PIROVANO**	LUCILLA	Milano	**Presidenza**
2	**TALAMUCCI**	OLGA LUISA	Milano	**Sicurezza**
3	**MONDINI**	ALESSANDRA	Milano	**Territorio e protezione civile**
4	**MELE**	JACOPO	Milano	**Autonomia e cultura**
5	**DE ANGELI**	ILARIA	Cremona	**Agricoltura, alimentazione e sistemi verdi**
6	**BARBARO**	CONCETTINA	Milano	**Presidenza**
7	**PANSINI**	IRENE	Milano	**Presidenza**
8	**ANTONIAZZI**	OMAR	Lodi	**Agricoltura, alimentazione e sistemi verdi**
9	**ARCESI**	ENRICA	Milano	**Infrastrutture, trasporti, mobilità sostenibile**
10	**BAZZOLI**	MARCO	Brescia	**Agricoltura, alimentazione e sistemi verdi**
11	**BRUNO**	ALBERTO ANGELO ALFREDO	Milano	**Territorio e protezione civile**
12	**CARCURO**	LORENZO	Milano	**Presidenza**
13	**COLOMBO**	VIOLETTA	Bergamo	**UTR Bergamo**
14	**CREMASCOLI**	FABIO RAOUL	Milano	**Presidenza**
15	**DOSSENA**	SARA	Lodi	**UTR Lodi**
16	**FALCONE**	FEDERICA MARIA	Milano	**Welfare**
17	**FAVOTI**	ALBERTO	Milano	**Formazione e lavoro**
18	**FORNASARI**	CLAUDIA	Brescia	**UTR Brescia**
19	**FRIGHI**	EUGENIA DANIELA	Milano	**Infrastrutture, trasporti, mobilità sostenibile**
20	**GENTILE**	FRANCESCA	Milano	**Famiglia, solidarietà sociale, disabilità e pari opportunità**
21	**GUALTERONI**	UMBERTO	Bergamo	**Agricoltura, alimentazione e sistemi verdi**
22	**IMBALZANO**	NATALIA ANGELA	Milano	**Infrastrutture, trasporti, mobilità sostenibile**
23	**INDIVIGLIA**	SERENA MARIA	Milano	**Formazione e lavoro**
24	**LA ROCCA**	LEONARDO	Milano	**Presidenza**
25	**LAZZARI**	MASSIMO	Bergamo	**UTR Bergamo**
26	**LIOTTA**	GABRIELE	Milano	**Presidenza**
27	**MAURI**	MASSIMO	Milano	**Istruzione, università, ricerca, innovazione e semplificazione**
28	**NEGRI**	VALENTINA	Milano	**Sviluppo città metropolitana, giovani e comunicazione**
29	**PRETI**	FEDERICA	Milano	**Presidenza**
30	**ROMANELLI**	ELENA	Milano	**Sviluppo città metropolitana, giovani e comunicazione**
31	**ROSENBERG**	BARBARA	Milano	**Autonomia e cultura**
32	**SCIVOLETTO**	CARMELO	Milano	**Ambiente e clima**
33	**SENESI**	VANESSA	Milano	**Autonomia e cultura**
34	**SUPPA**	ALBERTO	Milano	**Ambiente e clima**
35	**TOMMASI**	BARBARA IRENE	Milano	**Formazione e lavoro**
36	**TOMMASI**	ELEONORA	Milano	**Infrastrutture, trasporti, mobilità sostenibile**
37	**VALENTI**	GIOVANNA	Milano	**Territorio e protezione civile**
38	**ZANETTI**	GIANLUCA	Milano	**Ambiente e clima**
39	**ZANZI**	FABRIZIO	Varese	**UTR Varese**

Per tutti,
tutti i giorni.

RSU'22
SCELGO
FP CGIL

PROGRESSIONI, PRODUTTIVITA', INDENNITA' E POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il 2022 sarà l'anno in cui concludiamo il secondo piano di Peo per tutte e tutti gli aventi diritto. Poi, con l'entrata in vigore del nuovo CCNL, sarà più semplice valorizzare l'esperienza maturata e saranno possibili scatti periodici.
Finalmente avremo anche l'opportunità di incrementare il fondo per il salario accessorio e già dal 2023 intendiamo aumentare i valori della produttività per tutte le categorie e rivedere al rialzo gli importi delle indennità.
Continueremo a usare tutti gli spazi utili a bandire nuove progressioni di carriera e lavoreremo affinché essere già idonei non vincitori sia un elemento riconosciuto nelle selezioni successive. Oltre ai titoli di studio verrà valorizzata anche l'esperienza matura sul campo.
Per le posizioni organizzative è essenziale migliorare il sistema perché gli incarichi vengano pesati meglio alla luce delle responsabilità che comportano. Servono procedure di selezione più trasparenti e una maggiore valorizzazione del ruolo partendo dalle tutele necessarie.

LEGGE 54 WELFARE AZIENDALE

Con il nuovo contratto finalmente sarà possibile aumentare le risorse da destinare alla "Legge 54", svincolandosi dal limite della spesa sostenuta nel 2017. Ci impegneremo per ampliare al massimo questa disponibilità, utilizzando anche i risparmi di gestione, senza però intaccare gli altri istituti contrattuali come ad esempio la produttività. Vogliamo rafforzare la quota di riconoscimento per l'assistenza ai parenti anziani e ai portatori di handicap. Inoltre, pensiamo che sia ora di prendere in considerazione anche altri tipi di spese che rientrano nel budget della vita di tutti i giorni, con contributi per il rimborso delle spese per i consumi energetici (vista anche l'inflazione), per le attività culturali, per lo sport e per la salute degli animali domestici.
Ci attiveremo anche perché siano organizzati screening di prevenzione gratuiti nelle infermerie e anche uno sportello psicologico, rivolto a tutte e a tutti, per prevenire le situazioni di burnout e avere cura del benessere non solo fisico. Valuteremo anche la possibilità di attivare assicurazioni sanitarie.

VALORIZZAZIONE DELLE SEDI TERRITORIALI

Nelle sedi territoriali si ha la netta impressione che esista una disparità con la sede centrale, sia in merito alle possibilità di accedere a sistemi premianti come gli incarichi e le indennità, sia in merito alla valorizzazione delle specifiche professionalità di chi lavora "sul territorio". Mai accetteremo disparità salariali e di diritti fra lavoratori. Ci impegneremo per superare i disagi di chi svolge abitualmente i sopralluoghi in qualsiasi condizione e con dotazione tecnologica insufficiente. Vogliamo anche intervenire per migliorare le condizioni di chi lavora agli sportelli, a contatto con il pubblico. Inoltre, vogliamo chiedere di dotare le nostre sedi territoriali, per quanto possibile, di servizi extra lavorativi a favore dei dipendenti.

BENESSERE LAVORATIVO E SVILUPPO PROFESSIONALE

Da parte dell'amministrazione non sembra esserci la percezione dell'attuale livello di malessere. La risposta al malessere organizzativo viene data a livello individuale dal dipendente, che in genere cambia DG o si sposta verso enti esterni; non c'è una risposta strutturata in termini organizzativi da parte dell'amministrazione. Dobbiamo aumentare il grado di connessione interna e favorire la possibilità di crescita professionale. Come proposta concreta, dovrebbero essere individuati dei percorsi professionali e di carriera individuali che tengano conto delle attitudini e delle aspirazioni dei dipendenti, percorsi che dovrebbero essere monitorati periodicamente.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Crediamo che si debba continuare a tutelare la sicurezza sul lavoro e, per questo, siamo sempre più convinti che sia necessaria una riorganizzazione degli spazi, chiusi

Il nostro programma

e aperti, per permettere a tutte e a tutti di tenere la distanza di sicurezza, controllare il sistema di areazione e scaglionare le entrate e le uscite.

MOBILITÀ INTERNA

Per favorire il benessere e la realizzazione professionale dei dipendenti, chiediamo che le domande di mobilità interna vengano sbloccate entro il termine massimo di 1 anno, a prescindere dall'avanzamento economico o di carriera correlato al cambio di posizione.

FORMAZIONE

Vogliamo che la valorizzazione delle capacità, delle competenze e delle attitudini personali del dipendente torni al centro delle politiche del personale del nostro ente, individuando dei percorsi di sviluppo professionale e di carriera tagliati su "su misura" sulle persone e valutati con attenzione dall'amministrazione. A questo scopo vogliamo:

- una FORMAZIONE continua, seria, efficace, che supporti il dipendente nei processi di specializzazione del lavoro in corso
- un servizio di COACHING disponibile su richiesta, per valorizzare le capacità personali e orientare i processi di cambiamento e il lavoro in team

SMART WORKING

Crediamo in un lavoro agile ed efficace, legato al risultato, senza perdere di vista il valore delle relazioni. La possibilità data dallo smart working e dal lavoro da remoto ha dato un nuovo impulso alla conciliazione vita/lavoro e ha portato ad una maggiore produttività.

Utilizzare al meglio la flessibilità consentita dagli sviluppi normativi che regolano lo smart working prevedendo per tutte e tutti coloro che lo vogliano un numero di giornate mensili di smart working da un minimo di 8, la cui programmazione potrà essere concordata su base mensile, plurimensile e annuale.

FLESSIBILITÀ ORARIA

Chiediamo una flessibilità oraria più estesa e mantenere la possibilità di entrare alle 10 così come sperimentato durante questo periodo di emergenza, senza però la necessità di giustificare, ma completando l'orario di lavoro.

Parallelamente, vogliamo anticipare l'orario di lavoro alle 7,30 del mattino e l'uscita alle ore 16.

Entrambe le proposte vanno incontro all'esigenza di scaglionare le entrate e le uscite dai luoghi di lavoro per ridurre la pressione sui mezzi pubblici in determinate fasce orarie, migliorando la qualità di vita delle persone.

TELELAVORO

Puntiamo all'ampliamento del numero delle postazioni per non escludere nessun dipendente che ne abbia bisogno.

ASSUNZIONI E STABILIZZAZIONI

In questi ultimi anni l'aumento dei carichi di lavoro, insieme all'elevata età media del personale, ha peggiorato la condizione di vita di lavoratrici e lavoratori. Oltre a un nuovo sistema di classificazione che ricompensi meglio le responsabilità e le competenze evolute, occorrono un piano straordinario di assunzioni e la stabilizzazione di tutto il personale precario (protezione civile, sede di Bruxelles e agenzia di stampa).

Vogliamo anche bloccare ogni esternalizzazione dei servizi e lavorare per migliorare le condizioni di chi si occupa di commessi e addetti a portineria, pulizie etc.

PARI OPPORTUNITÀ

Nostra priorità sarà valorizzare il ruolo e le competenze delle donne in tutti gli ambiti e le funzioni dell'ente e promuovere e sostenere le pari opportunità a tutti i livelli nei percorsi di carriera.
Sosterremo l'attivazione di corsi di sensibilizzazione e formazione specifici contro le discriminazioni di genere, per l'empowerment e la leadership femminile, e percorsi mirati di supporto per le neo assunte e le donne che rientrano dalla maternità, oltre a una sempre migliore conciliazione dei tempi.

RELAZIONI SINDACALI E PARTECIPAZIONE

La CGIL punta a ottenere più dialogo, più informazione e più apertura da parte dell'amministrazione verso la RSU e le sigle sindacali. E' importante che esistano buone relazioni sindacali con l'amministrazione all'interno dell'ente, dobbiamo batterci per ricevere le informazioni sugli argomenti in tempo utile.
La forza del sindacato dipende dalla partecipazione dei lavoratori alle battaglie, solo uniti siamo forti!
Dopo l'esperienza dell'isolamento forzato del periodo di pandemia, è necessario far crescere di nuovo la voglia di partecipazione dei lavoratori alle iniziative sindacali. Come CGIL abbiamo voluto fortemente lo strumento delle consultazioni online e vogliamo utilizzarlo sempre di più per consultare in tempi rapidi le colleghe e i colleghi su tutte le decisioni rispetto al contratto integrativo, raccontandovi prima le nostre proposte. Utilizzeremo anche il nuovo spazio web dedicato a RSU e sigle sindacali per informarvi puntualmente e condividere documenti. E siccome oltre al pane vogliamo anche le rose, vi coinvolgeremo in iniziative interessanti e stimolanti su temi culturali, sociali e di solidarietà.

Come votare

Barrare il simbolo della Lista FP CGIL
E' possibile esprimere 2 preferenze

Per tutti, tutti i giorni.