

RSU'22 SCELGO



PER
TUTTI
TUTTI I
GIORNI

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO IL NOSTRO PROGRAMMA

- **INCENTIVARE LA PARTECIPAZIONE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI**

Ci impegniamo ad amplificare l'ascolto delle esigenze, delle criticità e delle risorse che i lavoratori esprimono, in particolare continuando la positiva esperienza delle assemblee anche di natura settoriale rivolte ai colleghi e alle colleghe. Abbiamo visto che questa possibilità è stata ampiamente apprezzata e ha dato i suoi frutti, oltre che far emergere le problematiche delle singole sedi e dei servizi. Ci impegniamo a programmare assemblee con cadenza periodica per informare sullo stato delle trattative e raccogliere le problematiche, infine comunicheremo periodicamente con tutti attraverso la nuova newsletter interna che abbiamo varato nelle scorse settimane. Non appena verrà sottoscritto il nuovo ccnl provvederemo ad informare tutti sulle novità, anche con la distribuzione di materiale che riassume la disciplina degli istituti più importanti

- **ASSUNZIONI**

In questi mesi ultimi mesi sono state assunte numerose persone, nei prossimi mesi proseguirà il nostro monitoraggio circa il loro progressivo e positivo inserimento nel nostro Ente, inoltre incalzeremo l'Amministrazione affinché colga tutte le occasioni per bandire nuovi concorsi anche nell'ambito del PNRR.

- **VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE INTERNE**

Intendiamo chiedere la Mappatura delle competenze e dell'esperienza del personale attualmente in servizio presso il nostro Ente, la valorizzazione delle risorse interne per l'arricchimento delle competenze a favore del singolo e a vantaggio dei servizi resi alla collettività.

Monitoreremo la valorizzazione del personale del nostro Ente portando avanti sia le progressioni orizzontali e che la nuova disciplina delle progressioni verticali.

Tutto il personale della Città metropolitana dovrà poter fruire del sistema delle progressioni orizzontali in tempi ragionevoli. Dopo la stipula del nuovo CCNL deve essere posto in essere un piano programmatico per questi due istituti.

- **SMART WORKING**

Crediamo in un lavoro agile ed efficace, 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.

Terremo monitorato l'andamento de Pola e degli accordi siglati nel corso del tempo per fare emergere potenzialità e criticità. Vigileremo affinché i lavoratori anche i lavoratori in distacco usufruiscano di questo istituto e che tutti vengano dotati di una strumentazione adeguata.

Vigileremo ancora e interverremo nei confronti dell'amministrazione nel caso l'istituto venga applicato in maniera disomogeneo, senza oggettive motivazioni organizzative, dalle varie direzioni

Per tutti,
tutti i giorni.

RSU'22
SCELGO



RSU'22 ✓ SCELGO PER TUTTI TUTTI I GIORNI

- **FORMAZIONE CONTINUA DEL PERSONALE**

È necessario sollecitare l'amministrazione affinché si avvii un processo di analisi dei bisogni formativi, e si predisponga un piano della formazione anche pluriennale

È necessario implementare la formazione del personale con la partecipazione a corsi, convegni, master dedicati alle diverse professionalità, di carattere tecnico e normativo, e non solo amministrativo. Il personale va formato in base alle esigenze specifiche dei servizi all'interno dei quali opera.

- **STRUMENTI DI LAVORO**

Il parco auto del nostro Ente presenta diverse criticità: mezzi datati, altri con tantissimi chilometri, altri ancora con tutta una serie di problemi meccanici difficilmente risolvibili. Problemi analoghi si registrano per le attrezzature (vi è carenza di reti, decespugliatori, supporti per i laptop, telefoni di servizio, contenitori biologici ecc.) e le forniture. Pantaloni, scarpe, guanti e altri capi di abbigliamento soggetti ad usura non sempre vengono sostituiti nei due anni canonici. È necessario investire risorse economiche e affrontare in maniera organica e complessiva questa questione complessa, trovando anche soluzioni di natura organizzativa innovative.

Va inoltre previsto che chi effettua lavoro da remoto sia dotato della strumentazione necessaria.

- **LAVORO FACILE**

Il lavoro in Città Metropolitana deve essere semplificato. Ancora oggi i lavoratori e le lavoratrici affrontano nell'interlocuzione con l'Ente una serie notevole di ostacoli, tra permessi multipli, interlocutori e attori plurimi, flussi firme dentro e fuori dal web, fotocopie per invii cartacei e piattaforme di comunicazione spesso obsolete. La CGIL si farà promotrice attraverso l'attivazione dell'Organismo paritetico dell'Innovazione (OPI) di un rinnovamento dei processi aziendali con l'obiettivo di dotare l'Ente di piattaforme facili e user friendly e per ridurre all'essenziale i processi di comunicazione interna. Inoltre chiederemo che venga realizzato un vademecum su come districarsi nelle procedure interne all'Ente.

- **WELFARE**

È necessaria la promozione di politiche di welfare aziendale. In primo luogo per migliorare gli spostamenti casa lavoro e per la conciliazione dei tempi di vita. Riteniamo importante che l'Ente si attivi affinché per i dipendenti si giunga ad una convenzione con atm e trenord realmente vantaggiosa

È necessario sollecitare l'amministrazione affinché si promuovano politiche per il lavoro di prossimità nell'ambito dello smart working con l'utilizzo di sedi decentrate o con servizi di coworking. Purtroppo prendiamo atto che i ticket BP9 (consip) sono sempre meno "spendibili", questo necessariamente ci porterà a cercare percorsi condivisi con l'Amministrazione per trovare soluzioni percorribili.

Per tutti,
tutti i giorni.

RSU'22 
SCELGO

RSU'22 SCELGO



PER
TUTTI
TUTTI I
GIORNI

- **SALUTE E SICUREZZA**

Proseguiremo nel nostro impegno su questo tema, anche grazie al risultato ottenuto con l'inserimento del team covid come organismo stabile all'interno del contratto decentrato.

Continueremo a vigilare sugli adempimenti che il datore di lavoro deve garantire su questa materia

- **FUNZIONI DELEGATE E GOVERNANCE**

Ci impegniamo a monitorare i temi della governance dei servizi, anche alla luce delle leggi regionali, che aprono scenari che potrebbero avere ricadute sul personale.

Sulle funzioni delegate è necessario che vi sia informazione precisa e puntuale sulle condizioni con cui regione affida funzioni a città metropolitana.

- **PERSONALE IN DISTACCO**

Abbiamo ottenuto un tavolo che vede la partecipazione di città metropolitana, di afol, Euro lavoro e delle organizzazioni sindacali. Continueremo ad impegnarci ed a operare affinché vi sia un flusso costante di comunicazione con le colleghe e i colleghi distaccati in Afol e Euro lavoro, e ci faremo carico delle loro esigenze nei confronti delle amministrazioni coinvolte in modo che non si sentano soli. Inoltre ci attiveremo affinché si giunga ad una piena armonizzazione dei vari istituti contrattuali previsti.

E' necessario che venga definito un vademecum per i lavoratori in distacco che li indirizzi verso gli interlocutori corretti, nella gestione del proprio rapporto di lavoro (richiesta di ferie, permessi e altri istituti normativi).

- **PERSONALE AREE TECNICHE**

Diverse aree e i settori registrano una generalizzata mancanza di figure tecniche apicali. Inoltre vi è la necessità di implementare la pianta organica con personale con competenze amministrative, giuridiche (per la gestione di gare, ricorsi e procedure sanzionatorie) e tecniche in senso stretto (architetti, ingegneri, tecnici ambientali e manutentori). Negli anni l'Ente non è riuscito a valorizzare le figure interne e una parte rilevante dei tecnici si è trasferita in Enti in cui vi erano maggiori possibilità di sviluppo di carriera e/o un trattamento economico migliore.

Ciò assume estrema rilevanza in considerazione del ruolo di attuatore del pnrr che ha assunto città metropolitana, anche per conto di altri comuni.

**IL 5,6 E 7 APRILE VOTA E FAI VOTARE
LA LISTA FP CGIL**

**Per tutti,
tutti i giorni.**

**RSU'22
SCELGO** 