

a mettere in atto le dovute azioni di protezione durante la fase emergenziale della pandemia Covid-19. Anche per questo, per potenziare l'efficacia dell'azione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, va accresciuto il ruolo della contrattazione su questi temi, pretendendo l'obbligo per la direzione generale di rendicontare alla RSU in merito all'utilizzo di tali risorse.

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Fermo restando la necessità di ripartire con un piano di assunzioni che vada oltre le attuali previsioni, occorre ripristinare un benessere organizzativo che

coniughi tutele e bisogni individuali con le esigenze lavorative.

Per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro occorre prevedere il mantenimento della flessibilità dell'orario di lavoro in modo di che si coniughino la prestazione di servizio con la necessità, per i lavoratori e per le lavoratrici, di conciliare i tempi di lavoro con le esigenze personali e familiari.

Si dovranno perseguire i seguenti obiettivi:

- tutela dei diritti dei genitori con figli minori in merito a fasce orarie di lavoro;
- sportello dedicato al personale con età over 55 per le specifiche esigenze;
- convenzioni con asili nido territoriali per lavoratori con figli in età infantile.

RSU ATS scegli 2 candidate/i

COGNOME E NOME	QUALIFICA PROFESSIONALE	SERVIZIO/UFFICIO DI LAVORO
MARASCI GIUSEPPE	TECNICO PREVENZIONE	DIPS BERGAMO
VILLA FRANCESCO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	SERVIZIO FARMACEUTICO
BRASI ELENA	TECNICO PREVENZIONE	DIPS CLUSONE
DEFENDI LUISA	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	SERVIZIO FARMACEUTICO
MESSINA GIUSEPPE	TECNICO PREVENZIONE	DIPS BONATE SOTTO
ZAMBETTI MATTEO	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AFFARI GENERALI LEGALI
BOCSE FLORICA	TECNICO PREVENZIONE	DIPS BERGAMO
CAPELLI ANDREA	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	SERVIZIO FARMACEUTICO
CERUTI NADIA	TECNICO PREVENZIONE	DIPS TREVIGLIO
CEVENINI SIMONETTA	TECNICO PREVENZIONE	DIPS ALBINO
DEL PRATO MONICA	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	SISTEMA INFORMATIVO
PICCOLI MARIA ROSARIA	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	SERVIZIO EPIDEMIOLOGICO
PIEVANI GIACOMO	TECNICO PREVENZIONE	DIPS TRESORE BALNEARIO
ZANCHI ANDREINA	ASSISTENTE SANITARIA	SERVIZIO EPIDEMIOLOGICO
ZANOTTI SILVIA	TECNICO PREVENZIONE	DIPS BERGAMO

ATS BERGAMO

Il nostro programma

ELEZIONI RSU IL 5-6-7 APRILE VOTA FP CGIL

- ✓ **VOGLIAMO RIPARTIRE DAL RINNOVO DEI CONTRATTI**
con le novità collegate agli interventi sull'organizzazione del lavoro
- ✓ **VOGLIAMO INNOVARE LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**
mettendo in pratica le potenzialità offerte dal nuovo contratto nazionale
- ✓ **VOGLIAMO RAFFORZARE IL RUOLO DELLA RSU**
potenziando le risorse economiche per tutti, valorizzando le professionalità e le competenze, garantendo la tutela dei diritti soggettivi
- ✓ **VOGLIAMO SOSTENERE LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI**
con ampio coinvolgimento nella definizione delle proposte sindacali
- ✓ **VOGLIAMO LA VALORIZZAZIONE DEL LAVORO PUBBLICO**
quale garanzia di equità e dei diritti di cittadinanza e costituzionali

Per tutti,
tutti i giorni.

RSU'22
SCELGO **FP**
CGIL

Per tutti,
tutti i giorni.

RSU'22
SCELGO **FP**
CGIL

Proposte della FP CGIL ATS per il triennio 2022/2024

PIÙ INFORMAZIONE, PIÙ PARTECIPAZIONE, PIÙ CONDIVISIONE

In questi quattro anni poco si è saputo dell'attività della RSU, siamo al punto che molti colleghi nuovi assunti non sanno cos'è e cosa fa la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

Si dovranno perseguire i seguenti obiettivi:

- ripristino dell'informazione con le sintesi delle riunioni RSU e delle trattative con la direzione;
- ripristino delle assemblee e della condivisione con tutti, anche nelle sedi territoriali.

MIGLIORARE E CAMBIARE LE RELAZIONI SINDACALI

Saranno tanti gli obiettivi che devono essere realizzati con l'applicazione del nuovo Contratto nazionale a partire dalla revisione del sistema di classificazione, al miglioramento delle condizioni di lavoro, all'aggiornamento delle indennità, al nuovo sistema differenziale progressione economica, al ripristino delle progressioni verticali, al perfezionamento del sistema degli incarichi.

Per tali motivi servirà un nuovo sistema delle relazioni sindacali che nella nostra ATS ha subito il muro arrogante della nuova direzione.

Per superare definitivamente la stagione di delegittimazione e mortificazione dei lavoratori c'è bisogno di un maggior coinvolgimento delle parti sindacali negli istituti dell'informazione, del confronto e della contrattazione.

VALUTAZIONE

Non siamo a scuola e non c'è alcuna necessità di un giudizio sulla condotta. Soprattutto se tale giudizio viene espresso da dirigenti responsabili non adeguati e privi della cultura di coinvolgimento del personale.

L'ottimizzazione del sistema esistente del ciclo della performance e della produttività (1/1,5/2) si dovrà consolidare perché l'apporto individuale viene spesso poco considerato all'interno delle equipe (unità

organizzative di ufficio/servizio) per incompetenza, nepotismo e disattenzione dei rispettivi responsabili.

CARICHI DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Attraverso la verifica dei carichi di lavoro, l'andamento dei processi occupazionali, l'utilizzo del lavoro straordinario e supplementare, la chiamata in reperibilità e il diritto alla disconnessione dal lavoro si dovrà innovare il confronto a partire dall'umanizzazione del lavoro.

Negli ultimi tre anni si è registrata una situazione di costante diminuzione di investimenti economici sul personale e sull'adeguamento degli organici ai reali fabbisogni, ciò ha determinato importanti situazioni di stress psicofisico e di disagio organizzativo, con ripercussioni anche sulla qualità dei servizi erogati.

È necessario inserire nella contrattazione la definizione dei criteri per la determinazione della dotazione organica affinché i conseguenti fabbisogni triennali del personale tengano conto del reale apporto lavorativo del personale in servizio.

C'È BISOGNO DI UN CAMBIAMENTO DI ROTTA E DI ATTEGGIAMENTO NEI SERVIZI AL CITTADINO

Importante segnale in questo senso sarà la costituzione dell'organismo paritetico per l'innovazione rendendolo operativo attraverso l'attuazione di progetti e programmi che possono essere presentati dalle parti sindacali. L'innovazione data dal Contratto prevede che anche gruppi di lavoratori possono elaborare progetti favorendo così la partecipazione e il coinvolgimento nel miglioramento continuo dei servizi.

Si dovranno perseguire i seguenti obiettivi:

- difesa e rilancio dei servizi delle sedi territoriali con ripristino del personale non sostituito;
- istituzione di un osservatorio sulla gestione e management dei servizi territoriali.



Per tutti,
tutti i giorni.

RSU'22 **FP**
SCELGO **CGIL**

PARTE ECONOMICA: PIÙ SOLDI PER TUTTI

Le risorse disponibili per il periodo che si è concluso non hanno permesso di rispondere alle aspettative dei lavoratori. La prevista rivalutazione dell'indennità di pronta disponibilità è stata insufficiente e ridicola. Non si è avuto alcun adeguamento delle retribuzioni al costo della vita che - negli ultimi mesi - sta registrando un continuo aumento dell'inflazione.

Dai passaggi di fascia - tagliati indiscriminatamente dalla nuova direzione - solo una parte minoritaria dei lavoratori è risultata coinvolta.

Si dovranno perseguire i seguenti obiettivi:

- valorizzazione economica con i differenziali economici includendo anche gli apicali;
- adeguamento e revisione significativa delle indennità.

VALORIZZARE PROFESSIONALITÀ E COMPETENZE

La revisione del sistema di classificazione è la vera sfida di questa nuova rappresentanza.

Per questo, il nuovo contratto integrativo dovrà operare una complessiva revisione del sistema di classificazione del personale al fine di riconoscere l'acquisito accrescimento delle competenze, delle responsabilità e dell'autonomia, anche in considerazione dell'evoluzione dei percorsi formativi e professionali.

Si dovrà aprire un nuovo percorso di progressiva armonizzazione degli strumenti di valorizzazione professionale, sia per quanto riguarda la retribuzione sia per tutti gli altri istituti a partire dal sistema degli incarichi al fine di garantire percorsi di carriera che diano risposte a tutte le professioni anche non sanitarie.

Si dovranno perseguire i seguenti obiettivi:

- adeguamento del nuovo sistema in misura utile alla riclassificazione di tutti i lavoratori;
- previsione di idonei finanziamenti e procedure per le valorizzazioni verticali;
- individuazione di risorse economiche specifiche da dedicare a questo tema.

Per tutti,
tutti i giorni.

RSU'22 **FP**
SCELGO **CGIL**

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DEI SERVIZI

La concreta valorizzazione delle professionalità nell'organizzazione dei servizi è stata volutamente accantonata dalla nuova direzione. La dimostrazione di questa carenza manageriale e di assenza di sensibilità è stata evidente con l'emergenza pandemica Covid-19 degli ultimi due anni, in cui tutti i lavoratori sono stati assoldati - indiscriminatamente - senza le necessarie competenze ed in assenza di una specifica formazione, diventando il parco buoi ad uso della smania di protagonismo della direzione.

Al contrario, per quanto attiene nello specifico ai modelli organizzativi, l'evoluzione delle professioni e delle figure appartenenti a tutti i ruoli, che ha modificato l'identità e la concezione dell'apporto professionale nel sistema, deve essere tradotta in adeguate innovazioni, al fine di favorire e promuovere processi di integrazione multidisciplinare e organizzativa, superando obsolete forme di organizzazione del lavoro basate sulla divisione per compiti.

Sviluppo del lavoro agile smartworking (il cui regolamento è stato approvato grazie soprattutto all'impegno della componente CGIL nella RSU), attraverso opportuna valorizzazione degli strumenti operativi, a partire dalla sperimentazione del telelavoro e con quanto effettuato nel periodo di pandemia Covid-19.

MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI LAVORO

Un rapporto della Corte dei Conti sulla parte sanitaria dell'amministrazione pubblica ha evidenziato come la maggioranza delle risorse destinate alla sicurezza sul lavoro risultino non spese.

Si tratta dell'insopportabile sottovalutazione di un tema di primaria importanza per la vita di chi opera in sanità. La nostra ATS che, nonostante sia l'Ente che deve vigilare e garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, non ha provveduto a dotare i propri lavoratori dei dispositivi di protezione individuale e

