

Al Consiglio regionale della Lombardia vota la lista della FP CGIL

RSU'22 ✓
SCELGO FP
CGIL
5.6.7 Aprile

I candidati:
Annalisa Cavallo
Emanuele Scataglini
Saverino Codispoti

Partecipazione

Obiettivo prioritario è stabilire un dialogo costante e un rapporto di fiducia con le colleghe/i. In particolare ci proponiamo di fornire supporto concreto, risposte e informazioni - in collegamento con le strutture regionali della FP CGIL - di carattere contrattuale e anche per quelle in materia di previdenza, fisco, lettura busta paga.

Lavoro agile

La pandemia da Covid 19 ha determinato in fase emergenziale l'applicazione del lavoro da remoto, strumento che ha dato buoni risultati e superato con esito positivo la fase sperimentale.

L'applicazione della modalità di lavoro agile regolamentata dal POLA ha coinvolto la totalità del personale, con risultati apprezzabili per i lavoratori e l'organizzazione dell'Ente, aprendosi a nuove potenzialità.

Auspichiamo, quindi, tenendo anche conto delle prossime indicazioni del nuovo CCNL una valutazione che possa confermare e ampliare in prospettiva l'utilizzo di questi strumenti di conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita personale e sociale, comprendendo diverse forme di flessibilità anche oraria di ingresso/uscita/ pausa pranzo.

E lavoreremo per tutelare al massimo il diritto alla disconnessione.

Tale risultato può essere raggiunto soprattutto mediante adeguate iniziative di formazione dei dirigenti e dei dipendenti, ai fini di svilupparne la sensibilità rispetto al tema della conciliazione. In particolare, è importante sviluppare percorsi di formazione per sviluppare la dimensione relazionale del lavoro anche a distanza e corsi rivolti al management che trattino tematiche quali la gestione del personale da remoto e l'utilizzo di mezzi di comunicazione elettronica per riunioni e incontri.

In questo quadro vanno contrastate e respinte le banalizzazioni e le offese al personale pubblico sulle attività in smart working espresse più volte anche dai vertici istituzionali della PA.

Legge 54 welfare aziendale

In merito ai criteri generali della disciplina del Welfare integrativo (ex art. 72 CCNL 2018) riteniamo utile recepire tutte le indicazioni da parte di colleghe/i sull'effettiva rispondenza della normativa nei vari settori di intervento e auspichiamo l'introduzione di nuove forme di benefit, quali:

- polizze assicurative speciali, estendibili anche ai familiari, e coperture sanitarie integrative;
- programmi di prevenzione sanitaria: analisi e screening da svolgere anche nella sede di lavoro;
- agevolazioni e convezioni con attività commerciali e altre organizzazioni;
- borse di studio e di buoni per l'acquisto di testi scolastici;
- consumi culturali e viaggi-studio per le famiglie e i figli dei dipendenti.

Formazione

Questo aspetto merita significative evoluzioni: oltre all'offerta dei corsi on line, è necessario reintrodurre nuove opportunità anche in presenza, elaborando un piano che individui le specifiche esigenze formative per le singole professionalità.

Il programma

Indennità

Il sistema delle indennità deve essere oggetto di rivalutazione economica in coerenza con il nuovo contratto e la maggiore flessibilità del budget. Occorre inoltre prevedere incontri e report che rendano più trasparente il meccanismo.

Progressioni economiche orizzontali

Utilizzando le normative vigenti è necessario proseguire e completare il percorso avviato in questi anni sulle progressioni economiche orizzontali (PEO), anche alla luce del nuovo CCNL. Questione fondamentale resta il consentire a tutti gli aventi diritto l'accesso alla progressione economica, consentendo così un aumento di salario, stabile e pensionabile

Produttività

Finalmente con il nuovo contratto 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 oltre a rivedere al rialzo gli importi delle indennità.

Progressioni di carriera

Useremo tutti gli spazi utili a bandire progressioni di carriera e oltre ai titoli di studio verrà valorizzata anche l'esperienza maturata sul campo.

Posizioni organizzative

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.



**FP
CGIL**

**RSU'22
SCELGO
FP CGIL**

Si vota così

