

In ERSAF Lombardia vota la lista della FP CGIL

RSU'22 ✓
SCELGO FP
CGIL
5•6•7 Aprile

Ecco i candidati



Paolo Armano

Ho deciso di ricandidarmi alle elezioni per la nuova RSU perché - a fronte delle novità e delle tante questioni da definire che coinvolgono il pubblico impiego e quindi anche il nostro ente, ovvero l'applicazione del nuovo contratto, lo smart working, le progressioni di livello, la contrattazione del fondo decentrato, ecc... - ritengo utile dare il mio contributo come lavoratore e come iscritto alla FP CGIL. Sono consapevole, in base all'esperienza nella precedente RSU, che non sarà un lavoro facile ma il primo passo è quello di esserci, di dare la propria disponibilità, sapendo di avere alle spalle un sindacato, la CGIL, al passo con i tempi e che storicamente si è dimostrato capace di affrontare i problemi del lavoro e di valorizzare e tutelare i lavoratori e le lavoratrici del settore pubblico e privato.



Laura Ghironi

Sono dipendente di ruolo dal lontano ottobre 1989 prima nell'Azienda Regionale delle Foreste confluita poi in ERSAF: ormai posso ritenermi una "veterana" dell'Ente. Dal 1995 sono part-time nella sede ERSAF di Curno e mi occupo della parte amministrativa nella vendita delle piante del Vivaio (un lavoro che mi dà parecchie soddisfazioni, oltre alla specifica attività, soprattutto grazie ai rapporti con le persone con le quali vengo in contatto) unitamente alla Segreteria dell'Ufficio. Mi ricandido per la RSU (dopo una prima esperienza a metà mandato in quella uscente) in primo luogo perché condivido i valori e gli ideali della CGIL ma anche per dare voce alle esigenze delle strutture periferiche. Un contributo che spero venga apprezzato dai colleghi.



Agata Scudo

Sono entrata a lavorare in ERSAF nel 2020, tramite concorso pubblico, come tecnico forestale nella sede di Lecco. Nonostante sia qui da poco, ho già avuto modo di conoscere tante colleghe e colleghi, anche delle altre sedi territoriali. Sono venuta a conoscenza così di alcune esigenze comuni a tutti noi lavoratori ERSAF. Sento quindi la necessità di impegnarmi più a fondo per il bene di noi lavoratori, per far fronte comune e andare avanti con orgoglio nel nostro bellissimo mestiere di public servants. In particolare, mi sta a cuore la questione - purtroppo ancora irrisolta - dei precari "storici" nel nostro ente, e in generale di un migliore dialogo e collaborazione tra le diverse figure professionali - a tutti i livelli - dall'operaio al direttore.



Michela Zucca

Sono arrivata da poco in Ersaf ma lavoro negli enti locali dal 1998, prima come precaria e poi con contratto a tempo indeterminato. In questi anni ho lavorato in diversi enti nei quali ho avuto modo di conoscere le diverse realtà e le varie esigenze di noi dipendenti pubblici. Sono iscritta da anni alla FP CGIL e fino ad ora sono stati altri a portare avanti le mie istanze e a tutelare i miei diritti. Ora sento l'esigenza di essere io a mettermi in gioco per le istanze dei miei colleghi/e, anche portando a testimonianza il supporto da me ricevuto per rinforzare la fiducia di lavoratrici e lavoratori verso il sindacato. Durante le mie diverse esperienze lavorative, ho compreso quanto sia fondamentale la conciliazione delle esigenze lavoro-famiglia per il benessere lavorativo di ciascun dipendente, come è emerso chiaramente durante l'emergenza pandemica e, in quanto madre lavoratrice e pendolare, voglio impegnarmi affinché il "lavoro da remoto" sia pienamente riconosciuto e valorizzato all'interno dell'Ente.

Risorse

Il nostro impegno sarà di proporre, in base ai contenuti del CCNL Funzioni Locali, in fase di approvazione, azioni che possano consentire di assegnare più risorse per il personale non dirigente ampliando il Fondo delle Risorse Decentrate, comprese anche scelte di razionalizzazione. Sarà necessario intervenire, in modo puntuale e con il supporto delle rappresentanze regionali sindacali (anche con segnalazione temi al tavolo negoziale del Si.reg) nelle fasi della contrattazione decentrata dedicate alla destinazione delle risorse. Si tratta di definire l'attribuzione di quote destinate a valorizzare le professionalità sulla base delle effettive attività di lavoro, destinando tali risorse con criteri equi, evidenti e comprensibili.

Salario

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 nell'ambito della categoria economica, consentendo così un aumento di salario, stabile e pensionabile.

Rappresentanza

La RSU dovrà assumere, sempre di più, un ruolo fondamentale per garantire - attraverso la contrattazione - lo sviluppo professionale, l'applicazione delle norme di tutela della salute, la definizione di criteri per una flessibilità reale e modelli organizzativi in grado di conciliare i tempi e gli orari di vita e lavoro. È indispensabile proseguire la collaborazione con le attività e finalità istitutive del Comitato Unico di Garanzia (CUG). Anche attraverso la nostra rappresentanza CGIL all'interno del CUG, lavoreremo per condividere e proporre tutte le azioni atte a stabilire condizioni di parità e pari opportunità di genere ed a superare qualsiasi forma di discriminazione nell'ambito lavorativo.

Trasparenza

In questi anni l'implementazione della INTRANET ha avviato un modo nuovo di informare sulle attività, l'organizzazione e la vita interna di ERSAF. È opportuno proseguire in questa direzione, anche ampliando la sezione dedicata alla RSU (oltre alla raccolta di materiali), per informazioni al personale sulla propria attività aprendo, eventualmente, uno spazio di intervento su temi e questioni aperte proposti da colleghe/i, sia di interesse lavorativo che culturale.

Precarietà

La consistente riduzione di personale che ERSAF ha subito negli ultimi anni per il pensionamento di molte colleghe e colleghi, solo in parte limitata dai recenti concorsi che hanno consentito l'ingresso di nuovo personale, ha accresciuto il carico di lavoro individuale (spesso a livelli che ne rendono complicata l'attuazione). Anche al fine di ridurre la pressione e con ciò consentire lo svolgimento di un lavoro di migliore qualità ed in condizioni di maggiore benessere e, soprattutto, di fornire un migliore servizio alla collettività, riteniamo opportuno allineare la durata delle graduatorie aperte alla normativa vigente, al fine di consentire il numero massimo di nuovi inserimenti (a partire dalla verifica dei riferimenti normativi più recenti).

Lavoro agile

La drammatica situazione determinata dalla pandemia di Covid ha superato la fase sperimentale avviata nell'Ente su forme di lavoro da remoto. L'applicazione dello smart working in modo ampio ha coinvolto la quasi totalità del personale ERSAF (ad eccezione di quello impegnato nelle attività di cantiere). La valutazione riteniamo sia complessivamente positiva, anche se non è stato effettuato uno studio preciso in merito (cosa che riteniamo necessaria). Sicuramente l'impegno profuso dalle lavoratrici e dai lavoratori nelle fasi più difficili dell'emergenza sanitaria, con l'uso dello smart working, ha consentito di garantire e ampliare le attività di ERSAF. Auspichiamo quindi una valutazione sulle prospettive future di questo strumento (che ha inciso sull'organizzazione ed i rapporti all'interno dell'Ente) così come altre forme di flessibilità, a partire dal Regolamento adottato nell'aprile 2021 e dalle prossime indicazioni del nuovo CCNL. In questo quadro vanno contrastate e respinte le banalizzazioni e le offese al personale pubblico sulle attività in smart working espresse più volte, anche di recente, dal ministro della PA.

Partecipazione

Pensiamo sia necessario rafforzare la fiducia ed il rapporto diretto con le lavoratrici ed i lavoratori di ERSAF. In particolare, ci poniamo l'obiettivo (in collegamento con le strutture regionali della FP CGIL), di fornire supporto e risposte su tutte le informazioni di carattere contrattuale, con particolare attenzione per quelle in materia di previdenza, fisco, lettura busta paga, norme e regolamenti.

Riteniamo inoltre opportuno che l'Amministrazione provveda ad ampliare e rendere sempre più definiti i momenti formativi, sia legati a specifiche attività lavorative che di carattere generale ed istituzionale, collegati al tema più ampio del "benessere" nel luogo di lavoro.

In merito ai criteri generali della disciplina del Welfare integrativo (ex art. 72 CCNL 2018) riteniamo utile raccogliere indicazioni da parte di colleghe/i sull'effettiva rispondenza della normativa nei vari settori di intervento.

Il programma



RSU'22
SCELGO
FP CGIL

Si vota così

