

In POLIS Lombardia vota la lista della FP CGIL

RSU'22 ✓
SCELGO FP
CGIL
5.6.7 Aprile



**Federico
Rappelli**



**Aldo
Not**



Il programma

I candidati e la squadra

I due candidati della CGIL per la RSU hanno una lunga esperienza di militanza nella CGIL dell'Istituto, cosa che garantisce la conoscenza dei meccanismi interni e delle problematiche.

Provenendo da due delle tre "anime" di PoliS-Lombardia, conoscono anche i percorsi che hanno condotto all'attuale composizione e possono ben rappresentare sia le istanze del comparto, sia quelle delle posizioni organizzative.

I due candidati possono poi contare sulla squadra della CGIL, in un rapporto continuo informativo e di scambio di esperienze e buone prassi con i rappresentanti CGIL negli altri Enti del SIREG e in Regione.

Il nostro approccio

Il modo di lavorare è basato sostanzialmente su tre punti:

1. Ascolto delle esigenze e delle problematiche dei lavoratori dell'Ente.
2. Proposte alla Direzione per il miglioramento della condizione dei lavoratori e di soluzione delle questioni che si presentano, piccole o grandi che siano. Lavoriamo per un confronto costruttivo e siamo pronti alla mobilitazione quando serve.
3. Attenzione ai temi generali e alla salvaguardia dei principi fondamentali, dalla parità di genere alla valorizzazione delle competenze e alla democrazia interna...

Lavoriamo per evitare qualunque contrapposizione tra lavoratori di diverse categorie e livelli, cercando sempre di contemperare le esigenze.

Criteri oggettivi ed equità sono ciò che rivendichiamo in ogni contrattazione. Trasparenza, dialogo e fermezza sono alla base del nostro lavoro.

Risorse

Con l'entrata in vigore del nuovo CCNL, sarà più semplice valorizzare l'esperienza maturata e saranno possibili scatti periodici che si tradurranno in un nuovo giro di PEO per tutti gli aventi diritto.

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.

Usare tutti gli spazi utili a bandire progressioni di carriera. 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.

Lavoro agile oltre l'emergenza

Lo smart working è stato uno strumento essenziale nel corso dei lunghi periodi di lockdown più o meno totale che abbiamo vissuto.

I lavoratori, a dispetto delle pessime battute del Ministro Brunetta, hanno aumentato produttività e produzione, dimostrando che il lavoro agile può essere uno strumento utile.

Per questo, in vista della fine del periodo emergenziale, vogliamo proseguire con l'esperienza dello smart working, cercando di non appesantirlo burocraticamente e soprattutto evitando che si trasformi in una concessione ad personam, per alcuni dipendenti "più uguali" degli altri. Deve rimanere uno strumento aperto e accessibile a tutti, regolato in modo chiaro e trasparente.

Ticket

Recupero dei ticket non distribuiti: utilizzo dei risparmi originati dalla loro mancata erogazione nei periodi di lockdown e nelle giornate di smart working emergenziale. I risparmi devono essere distribuiti nella misura più equa possibile tra tutti i dipendenti.

Piano occupazionale

La situazione di evoluzione della dotazione organica di PoliS-Lombardia, unitamente alle scelte di riposizionamento strategico che la Direzione ha fatto, rendono essenziale un piano occupazionale che permetta di innestare risorse giovani e, nel contempo, valorizzare adeguatamente i colleghi di maggiore esperienza, sia sotto un profilo economico che contrattuale.

Formazione

In un mondo che cambia continuamente, PoliS-Lombardia si è dato una serie di missioni che richiedono professionalità e competenze sempre aggiornate.

Le attività di trasferimento di conoscenze, quelle di analisi dei dati, di produzione di reportistica "strategica", di supporto alla Giunta (e al Consiglio regionale) su questioni cruciali e cogenti, chiedono la capacità di maneggiare strumenti sempre nuovi, di saper usare tecnologie cloud, di sapersi confrontare con modelli divulgativi basati su strumenti sofisticati.

Per questo l'attività di formazione interna deve essere implementata in modo nuovo e più efficace.

I cataloghi dei corsi devono essere condivisi sin dall'inizio dell'anno e vanno programmati i percorsi formativi in modo che siano coerenti con le professionalità dei singoli e le competenze che devono coprire.

E' essenziale l'accessibilità alle piattaforme di e-learning più note e performanti, superando gli incredibili ostacoli burocratico-amministrativi che ancora lo impediscono.

E' importante anche che i lavoratori di PoliS-Lombardia abbiano l'opportunità di partecipare ai percorsi formativi della Giunta, specie pensando che moltissimi di quei corsi sono organizzati proprio da Polis.

Chiediamo inoltre corsi che aiutino il lavoro relazionale anche da remoto e percorsi formativi di qualità per i lavoratori CFL.



RSU'22
SCELGO
FP CGIL