

RSU'22 ✓
SCELGO **FP** **CGIL** **PER**
TUTTI
TUTTI I
GIORNI

5•6•7 Aprile

ARPAB **LISTA CANDIDATI**

	COGNOME	NOME
1	SUMMA	MARIA LUCIA
2	SABIA	DOMENICA MARIA
3	BIANCO	PATRIZIA ERSILIA
4	DI BLASIO	NADIA
5	ROFRANO	GIUSEPPE

Ricordati di esprimere una preferenza

WWW.FPCGILPOTENZA.IT



FP
CGIL

RSU'22
SCELGO
FP CGIL

5•6•7 Aprile

ARPAB

GUARDA AL FUTURO.

Con la FP CGIL rendiamo insieme la contrattazione sul luogo di lavoro più forte e inclusiva.

Le elezioni delle Rappresentanze Sindacali Unitarie sono uno dei massimi momenti di esercizio della democrazia nei luoghi di lavoro. Un appuntamento di grande importanza e rilevanza per CGIL, che fa da sempre della democrazia una dei suoi valori fondanti.

Un appuntamento fondamentale, in questa fase così complessa, per le lavoratrici e i lavoratori della ARPAB, stremati da anni di confusione e instabilità. In questi anni abbiamo portato avanti presso l'ARPAB diverse battaglie, sempre a favore dei lavoratori e dei loro diritti contrattuali. Senza mai retrocedere e denunciando quelle che ritenevamo storture o ingiustizie, ottenendo importanti vittorie.

La FP Cgil in ARPAB è stata da sempre antesignana nelle iniziative sindacali, in prima linea attraverso denunce agli organi competenti finalizzate al ripristino della legalità; da ultimo con le diverse segnalazioni alla magistratura ordinaria e contabile per fare chiarezza nel rispetto delle regole del corretto agire amministrativo del management ARPAB e, in particolare, con la questione sollevata sulla legittimità delle procedure sulla nomina dell'ultimo direttore.

Un lungo percorso dal quale non bisogna arretrare, soprattutto di un momento topico come quello attuale che vede l'Agenzia in una fase di grande precarietà organizzativa, con forte penuria di dirigenti, per cui va rivendicata con forza una guida autorevolmente competente e un assetto organizzativo in grado di garantire ai lavoratori dell'ARPAB condizioni ottimali e un ambiente lavorativo che consentano il pieno espletamento delle importanti attività per cui è nata.

La Fp Cgil in questi mesi ha partecipato attivamente alle trattative in Aran del nuovo CCNL del CCNL del comparto sanità pubblica tenendo fermi alcuni punti come quelli della classificazione del personale e dei ruoli dei professionisti tecnici, in considerazione delle peculiarità delle attività del

personale delle Agenzie ambientali. Il completamento del processo di rinnovo del Contratto richiede ancora un notevole impegno; la bozza del testo complessivo è frutto del confronto tutt'ora in fieri con le lavoratrici e i lavoratori, perché per noi la Partecipazione e la Democrazia sono valori fondamentali.

+ VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE

Stiamo lottando per un sistema di incarichi per tutti i professionisti. Il nuovo sistema di classificazione deve essere l'occasione di reale riconoscimento delle diverse professionalità, riconoscere le competenze avanzate, deve rappresentare una reale opportunità di carriera per tutte e tutti.

+ STIPENDI

Per la Fp Cgil un obiettivo fondamentale rimane la crescita salariale delle retribuzioni, sia parte tabellare che produttività ed incarichi. Per questo ci stiamo battendo affinché le risorse delle indennità specifiche, quelle aggiuntive sull'ordinamento e sulla contrattazione di posto di lavoro che abbiamo conquistato con scioperi, manifestazioni e mobilitazioni siano utilizzate per far crescere gli stipendi in modo adeguato.

+ PROGRESSIONI ECONOMICHE

Da sempre chiediamo sia riconosciuta l'esperienza come elemento che, insieme alla formazione e alla valutazione, veda il riconoscimento della crescita della retribuzione. Stiamo lottando affinché il nuovo sistema dei differenziali stipendiali dia più certezze rispetto al vecchio sistema delle fasce.



+ DIRITTI

Dalla mobilità ai permessi e congedi, alla salute e sicurezza: ci stiamo battendo affinché si rivedano le norme che rischiano di essere penalizzanti per tutti e in particolare modo per le lavoratrici.

Per questo chiediamo

Trasparenza: accesso e corretta pubblicazione sul sito web di tutti gli atti istituzionali nonché informazione preventiva sulle materie che hanno ricadute importanti sui lavoratori dell'Agenzia.

Relazioni sindacali: rafforzamento mediante un protocollo di intesa finalizzato alla partecipazione del personale alle scelte organizzative dell'Ente.

Organismo paritetico per l'innovazione: istituzione dell'OPI per attivare relazioni collaborative su progetti di innovazione e miglioramento dei servizi, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo – anche, al lavoro agile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e fenomeni di burn-out.

Benessere organizzativo: mettere al centro il lavoratore perché si senta valorizzato, riconosciuto e facente parte dell'organizzazione indipendentemente dal ruolo o dalla mansione che svolge. Promozione di strumenti di monitoraggio del benessere lavorativo attraverso l'introduzione di questionari, indagini da sottoporre ai lavoratori e raccolta dati di livello benefit per favorire l'efficacia della prestazione individuale attraverso la valutazione dei problemi organizzativi, quindi, di sostegno alla persona e agli uffici. Potenziare le misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo del Comitato Unico di Garanzia in Agenzia.

Modello Organizzativi: miglioramento delle strategie gestionali attraverso l'orientamento alla programmazione e verifica dei modelli organizzativi adottati in coerenza con la mission istituzionale dell'Agenzia e finalizzati al raggiungimento degli obiettivi prioritari definiti nel piano delle attività annuale e triennale dell'Agenzia.

Superamento della precarietà: attraverso la trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato al fine di mettere a sistema le competenze acquisite nell'ottica dei principi di ottimizzazione delle risorse economiche e dell'efficienza della pubblica amministrazione. La stabilizzazione consente l'avvio di una risposta organica a carenze accumulate nel tempo e che, a causa della curva pensionistica caratterizzata da un forte innalzamento delle uscite dal lavoro di tali categorie, si sono significativamente aggravate.

Concorsi: completamento degli iter concorsuali per la dirigenza e per la nomina del Direttore Tecnico Scientifico, rilevazione del fabbisogno effettivo del personale mancante e attivazione dei concorsi per i profili di cui si rileva una reale carenza funzionale.

Formazione: garantire il diritto e l'equo accesso alla formazione continua per tutti i lavoratori, anche attraverso una funzionale, trasparente e condivisa programmazione delle diverse attività formative al fine di ristabilire un equilibrio delle performance formative dei lavoratori. La formazione deve essere un aiuto nella transizione tecnologica e incrementare le competenze diffuse in modo sistematico e non scaricandole su azioni di autoformazione delegate alla buona volontà dei singoli. Formazione specifica per le emergenze ambientali.

Emergenze Ambientali e Pronta Disponibilità: redazione di un regolamento/ manuale agenziale di risposta alle Sistema per la Risposta alle Emergenze ambientali in sintonia con l'autorità regionale, al fine di individuare percorsi e canali per incrementare le risorse destinate alla gestione del servizio.

Valorizzazione del personale: attraverso gli istituti delle ex-progressioni economiche orizzontali e verticali che consentono la crescita professionale dei lavoratori e delle lavoratrici. In particolare attraverso:

- la definizione nuovi differenziali economici in sostituzione delle precedenti progressioni orizzontali, le varie indennità (varie indennità) previste nel nuovo CCNL sanità.
- la messa a punto di percorsi e modalità di gestione del fondo specifico dedicato al nuovo sistema degli incarichi, puntando sulla richiesta che quelli per il personale di Elevata Qualificazione siano a carico dei bilanci aziendali. Miglioramento del percorso di riconoscimento della produttività entro i tempi previsti attraverso protocollo di monitoraggio e feed back delle azioni dell' Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) con il controllo di gestione agenziale. Controllo del congruo rispetto dei tempi di erogazione dei buoni pasto.

Salute e sicurezza dei lavoratori: ispezioni e controlli devono essere effettuati in piena sicurezza, si devono garantire ai lavoratori tutte le condizioni necessarie per la tutela della propria salute e sicurezza. Bisogna promuovere un piano di azioni positive in tema di sicurezza e benessere dei lavoratori che consenta l'attuazione di condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione. Si deve richiedere la redazione e l'applicazione di best practices in tema di sicurezza sia sui luoghi di lavoro che nelle attività in esterno.

Votare per le RSU della Fp Cgil è importante non solo per rafforzare la democrazia, la legalità e efficienza nell'ARPAB, ma anche per dare il proprio contributo per il vero cambiamento, mostrando quanto la Cgil come sindacato confederale rappresenti un baluardo di unità del mondo del lavoro contro le spinte corporative. Per cambiare la cultura di questo paese, rafforzare i diritti dei lavoratori ma anche il sistema di welfare in senso inclusivo e universale. Il voto delle lavoratrici e dei lavoratori è essenziale per rafforzare la nostra capacità di contrattazione e incidere con forza e autorevolezza sulle scelte del prossimo futuro.

Per questo il 5, 6 e 7 aprile vota per la Fp Cgil

Per tutti,
tutti i giorni.

RSU'22
SCELGO

FP
CGIL