

# RSU'22 SCELGO



PER  
TUTTI  
TUTTI I  
GIORNI

5•6•7 Aprile

## COMUNE DI POTENZA LISTA CANDIDATI

	COGNOME	NOME	SERVIZI
1	SUMMA	CARMINE	RISORSE UMANE
2	MASULLO	CONCETTA detta TITTI	UFFICIO ELETTORALE
3	SICILIANO	MARIA TERESA	UFFICIO TRIBUTI
4	ZOTTA	DONATELLA	URBANISTICA
5	MESSINA	ROCCO	VIABILITÀ
6	MONSERRATI	MICHELE	POLIZIA LOCALE
7	LIGRANI	ROCCO	UFFICIO MESSI
8	AIELLO BLASI	PIERLUIGI	POLIZIA LOCALE
9	DE LUCIA	MIRA	SERVIZI SOCIALI
10	DE PACE	ROSA ANNA	SEGRETERIA GENERALE
11	LUCIA	CARMINE	RISORSE UMANE
12	MECCA	TIZIANA	POLIZIA LOCALE
13	OLITA	RAFFAELE Giuseppe Rosario	SEGRETERIA GENERALE
14	SANTANGELO	MARILENA	UFFICIO MOBILITÀ TRASPORTI
15	TOLLA	GIOVANNI	UFFICIO STATISTICA
16	TOMACCIO	ANTONIA MARIA	SERVIZI SOCIALI

**Ricordati di esprimere due preferenze**

[WWW.FPCGILPOTENZA.IT](http://WWW.FPCGILPOTENZA.IT)



# FP CGIL

# RSU'22 SCELGO FP CGIL

5•6•7 Aprile

## COMUNE DI POTENZA

# 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 fondamentale per la CGIL, che fa da sempre della democrazia uno dei suoi valori fondanti, in un momento centrale per le lavoratrici e i lavoratori degli enti locali per i quali è in corso la trattativa per il rinnovo del CCNL. Il testo presentato non contiene risposte alle aspettative di lavoratrici e lavoratori sul comparto e presenta un impianto poco ambizioso e scarsamente innovativo. Non affronta molte delle questioni che poniamo e in particolare: si limita a dichiarare ad esaurimento l'area A senza prevedere alcun reiquadramento del personale in servizio; non affronta il tema della riclassificazione delle professioni che oggi sono sottoinquadrate rispetto al loro contenuto professionale o al titolo d'accesso; non prospetta possibilità di evoluzione per l'area apicale; propone una dannosa commistione tra l'area apicale (funzionari) e gli incarichi di "elevata qualificazione" (ex posizioni organizzative). Il documento è ancora molto lacunoso e lontano dalle nostre aspettative. Il Comune di Potenza versa in una carenza ormai strutturale di personale.

## **COSA CHIEDIAMO**

**NUOVE ASSUNZIONI e aggiornamento del piano dei fabbisogni triennale del personale le cui previsioni devono essere coerenti con le reali e prioritarie necessità dell'ente.**

## **VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE**

Alla luce della grave carenza di organico che si registra nell'ente è quanto mai urgente attivare con continuità tutti gli istituti contrattuali volti a raggiungere tale obiettivo: **progressioni orizzontali con cadenza annuale, progressioni verticali, rivisitazione del regolamento per l'attribuzione delle posizioni organizzative e aggiornamento di tutti i regolamenti vigenti.**

## **CONTRATTAZIONE DECENTRATA**

E' necessario dare nuovo slancio alla CONTRATTAZIONE DECENTRATA DI ENTE e sancire la necessità di un **CONFRONTO**, attraverso la relativa calendarizzazione degli incontri di delegazione trattante con l'amministrazione, su tutti i temi che investono il personale a partire dalla ridefinizione di un **REGOLAMENTO DELLA MOBILITA' INTERNA** che possa rispondere alle legittime istanze dei lavoratori e alle esigenze organizzative dell'ente. Troppo spesso abbiamo dovuto rilevare ed eccepire

il mancato confronto preventivo. **Grazie alla stipula del nuovo Contratto nazionale daremo avvio ad una nuova contrattazione decentrata integrativa** che sarà capace di rispondere meglio ad esigenze e bisogni di tutto il personale, a partire dalla valorizzazione anche economica dello stesso con l'obiettivo di un incremento complessivo dei livelli del salario accessorio, dalla produttività a tutti gli altri istituti (straordinario, indennità varie) utilizzando tutti gli strumenti normativi atti a determinare un incremento del fondo della produttività del personale del comparto che dal 2015 ha visto penalizzare tutti i lavoratori del Comune di Potenza. Troppe questioni sono ancora sospese: dalla liquidazione delle prestazioni di lavoro al personale che ha espletato eccedenze lavorative regolarmente autorizzate negli anni precedenti alle problematiche che interessano gli autisti scuolabus (sede lavorativa non idonea con condizioni di lavoro disagiate, massa vestiaria ecc...)

## **FORMAZIONE**

Occorre garantire IL **DIRITTO ALLA FORMAZIONE CONTINUA** per tutti i dipendenti che li aiuti nella transizione tecnologica e aumenti le competenze diffuse in modo sistematico e non scaricandole sui percorsi di autoformazione troppo spesso delegati alla buona volontà dei singoli o alla lungimiranza di qualche dirigente visto che per anni nel bilancio dell'ente non sono state mai destinate dette risorse.

## **SMART WORKING**

Aprire un tavolo di contrattazione per definire un quadro di regole che valorizzino lo smart working che, pur avendo cambiato il modo di lavorare dei dipendenti, non sempre ha modificato i modelli organizzativi delle amministrazioni che sembrano in attesa che tutto torni come prima.

**Lavorare da remoto è anche un'opportunità per conciliare il lavoro con particolari condizioni individuali:** lavoratori "fragili", titolari di legge 104, lavoratrici in gravidanza ed ulteriori criteri di priorità come ad esempio la tutela della genitorialità o l'abbattimento dell'impatto ambientale degli spostamenti da/per i luoghi di lavoro; normare attraverso la contrattazione il diritto alla disconnessione per il lavoratore e una organizzazione del lavoro in Smart Working che individui, dove necessario, le fasce orarie di contattabilità in virtù della tipologia di lavoro svolto;

un confronto sul tema della strumentazione che le amministrazioni dovranno progressivamente fornire ai lavoratori in Smart Working la necessaria dotazione informatica hardware e software.

## **SICUREZZA SUL LAVORO**

**Prevenzione e organizzazione del lavoro sono al centro della nostra rivendicazione** per garantire il benessere psicofisico e organizzativo a tutti i lavoratori e le lavoratrici dell'ente.

## **STABILIZZAZIONE ASSISTENTI SOCIALI**

La recente legge di bilancio ha prodotto per i servizi sociali e per gli operatori dei servizi importanti novità. In particolare il Fondo di solidarietà comunale, nella sua parte destinata al **rafforzamento dei servizi sociali**, chiarisce che le assunzioni di assistenti sociali derivanti dal Fondo di solidarietà comunale sono da ritenersi in deroga ai vincoli di contenimento della spesa del personale. Una richiesta sostenuta con forza e determinazione dalla CGIL e dalla Funzione Pubblica CGIL per permettere anche ai Comuni e agli ambiti territoriali ancora distanti dal livello di 1 assistente sociale ogni 6500 abitanti di accedere ai finanziamenti del Ministero del Lavoro, che sono finanziamenti strutturali, destinati allo scopo del potenziamento del servizio sociale.

## **STABILIZZAZIONE PRECARI PNRR**

Le professionalità acquisite non devono essere disperse, ma valorizzate e trattenute all'interno del mondo del lavoro pubblico. A questo scopo non sono sufficienti i meccanismi immaginati dal ministro della Pubblica amministrazione, Renato Brunetta.

## **POLIZIA LOCALE**

La **gravissima carenza di organico e con essa la frequente mobilità di personale in uscita dalla polizia locale ha determinato una situazione di disagio operativo insostenibile.**

Con questo non si vuole impedire l'uscita dal Corpo, argomento sul quale bisognerebbe pure interrogarsi, ma stabilire regole e modalità per restituire trasparenza ed oggettività a tale pratica puntando, nel frattempo, a migliorare le condizioni attuali di lavoro nella polizia locale.

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

**Per tutti,  
tutti i giorni.**

**RSU'22  
SCELGO**

**FP  
CGIL**

