

	COGNOME	NOME	DIREZIONE GENERALE	UFFICIO
1	BRIENZA	LUCIA TIZIANA	Consiglio regionale	Ufficio Trasparenza e Controlli Interni
2	GLISCI	ROCCHINA ROSSELLA	Consiglio regionale	Ufficio Segreteria dell'Assemblea
3	BUONGERMINO	CARMELA	Uffici Speciali di Presidenza	Ufficio Autorità di Audit dei Fondi Strutturali dell'Unione Europea
4	DOLCE	DANIELA	D.G. per lo Sviluppo Economico, il Lavoro e i Servizi alla Comunità	Ufficio Politiche del Lavoro e Politiche Giovanili
5	POSSIDENTE	ANNA CARMEN	Uffici Speciali di Presidenza	Avvocatura Regionale
6	PRIMOLA	MARIA ROSSELLA		Centro per l'Impiego - Lavello
7	SABIA	MARIANGELA	D.G. Stazione Unica Appaltante (SUA-RB)	D.G. Stazione Unica Appaltante
8	SQUICCIARINI	MARIANNA	D.G. per le Politiche Agricole, Alimentari e Forestali	Ufficio Erogazioni Comunitarie in Agricoltura (UECA) - sede di Matera
9	TAMBURRINO	MARIA ROSARIA	D.G. per la Salute e Politiche della Persona	Ufficio Finanze del SSR
10	TELESCA	LUCIA ANNA CARMELA	D.G. Risorse Umane Organizzazione e Affari Generali	Ufficio Risorse Umane e Organizzazione
11	ABATE	DONATO	D.G. Risorse Umane Organizzazione e Affari Generali	Ufficio Risorse Umane e Organizzazione
12	ANZIDEI	BERNARDINO	D.G. dell'Ambiente, Territorio ed Energia	Ufficio Parchi e Tutela della Natura
13	BRINDISI	PASQUALE	Consiglio regionale	Ufficio degli Organi Politici e del Personale
14	CHIARELLA	FRANCESCO	D.G. dell'Ambiente, Territorio ed Energia	Ufficio Pianificazione Territoriale e Paesaggio
15	CORRADO	LEONARDO	Uffici Speciali di Presidenza	Avvocatura Regionale
16	FEDELI	PIETRO	D.G. dell'Ambiente, Territorio ed Energia	Ufficio Compatibilità Ambientale
17	GROSSO	SIMONE	D.G. Stazione Unica Appaltante (SUA-RB)	Ufficio Appalti di Servizi e Forniture
18	MAFFEI	ALFREDO	Direzione Infrastrutture e Mobilità	Ufficio Difesa del Suolo, Geologia e Attività Estrattive
19	SABIA	DONATO	D.G. per le Politiche Agricole, Alimentari e Forestali	Ufficio sostegno alle Imprese Agricole, alle Infrastrutture rurali ed allo sviluppo della proprietà
20	SANTARCANGELO	PIETRO GIULIANO	D.G. per le Politiche Agricole, Alimentari e Forestali	Ufficio Erogazioni Comunitarie in Agricoltura - sede di Matera
21	SCUTARO	GIOSUE'	D.G. per lo Sviluppo Economico, il Lavoro e i Servizi alla Comunità	Ufficio Politiche del Lavoro e Politiche Giovanili - Lagonegro
22	TELESCA	ROCCO	D.G. per lo Sviluppo Economico, il Lavoro e i Servizi alla Comunità	Ufficio Politiche di Sviluppo, Finanza Agevolata, Incentivi alle Imprese e Promozione aree ZES
23	TETTA	ALESSANDRO		Centro per l'Impiego - MELFI
24	VACCARO	ROCCO	D.G. per la Programmazione e la Gestione delle Risorse Strumentali e Finanziarie	Ufficio Provveditorato e Patrimonio autoparco

Ricordati di esprimere due preferenze

FP
CGIL

RSU'22
SCELGO
FP CGIL

5 • 6 • 7 Aprile

REGIONE BASILICATA

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.

Sono 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. Rispetto a questo importante appuntamento la CGIL si prefigge di portare avanti e sostenere proposte ambiziose ed innovative. Va affrontato il tema della riclassificazione delle professioni che oggi sono sottoinquadrate rispetto al loro contenuto professionale o al titolo d'accesso anche sotto l'ottica del corretto utilizzo delle risorse sulla base di una ricognizione puntuale delle professionalità esistenti. Riteniamo che il documento per il rinnovo del contratto, ancora in elaborazione, sia ancora molto lacunoso e lontano dalle nostre aspettative. Ad esempio si limita a dichiarare "ad esaurimento" l'Area A senza prevedere alcun reinquadramento del personale in servizio né prospetta possibilità di evoluzione per l'area apicale, proponendo una dannosa commistione tra l'area apicale (funzionari) e gli incarichi di "elevata qualificazione" (ex posizioni organizzative).

La Regione Basilicata con la riorganizzazione degli uffici varata con il Regolamento "Ordinamento Amministrativo della Giunta regionale della Basilicata" e le successive modifiche e integrazioni ha sostanzialmente posto in essere, come sin da subito abbiamo denunciato, una operazione verticistica attestando Uffici alla Presidenza della Giunta.

Una mega struttura di pieni poteri accentrati tra il capo di gabinetto e il Presidente, che determina una commistione tra potere politico e gestione amministrativa che contrasta con il principio di separazione sancito dal D.lgs. 165/2001. La riteniamo una scelta sbagliata che peraltro ha generato, al di là dei proclami, grande confusione in termini di processi amministrativi e gestione del personale.

**ASSENZA DI CONFRONTO CON LE OO.SS.
CONTRATTAZIONE DECENTRATA**

E' necessario dare nuovo slancio alla contrattazione decentrata di ente e sancire la necessità del confronto con l'amministrazione su tutti i temi che investono il personale. Troppo spesso abbiamo dovuto rilevare ed eccepire il mancato confronto preventivo con l'amministrazione. 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.

COSA CHIEDIAMO

CONCORSI e l'aggiornamento del piano dei fabbisogni triennale del personale le cui previsioni devono essere coerenti con le reali e prioritarie necessità dell'Ente. La grave carenza di personale determinata dal mancato turn over e da una poco coerente programmazione delle

nuove assunzioni deve essere colmata:

- Rimodulazione del PTFP per il 2022, attraverso la ricognizione puntuale del personale, individuandone i profili professionali e facendo salve le assunzioni già previste nel 2021 cui è ancorata la stabilizzazione delle 112 unità di personale.
- Destinazione di una ulteriore capacità assunzionale all'utilizzo delle graduatorie derivanti dalla conclusione delle procedure di progressione verticale, all'assunzione dei restanti 6 idonei e alla trasformazione full time dei rapporti di lavoro attualmente in part time (personale agronomo e forestale e personale stabilizzato). Avvio della procedura di stabilizzazione di n. 6 unità in categoria C.

Le nuove assunzioni devono inoltre essere improntate anche a nuovi profili professionali, di qui la necessità di rivedere le declaratorie regionali ormai datate.

Abbiamo di fronte la grande sfida del PNRR che rischia di essere una occasione mancata se non si rafforza adeguatamente l'organico regionale.

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, conclusione delle procedure già avviate per le progressioni verticali, nuovo regolamento per attribuzione PO** con rispetto dei tempi normativamente imposti. **Deve essere garantita la legittima aspirazione dei funzionari dell'Ente a concorrere, attraverso la relativa riserva agli interni, per il maggior numero di posti messi a concorso per la Dirigenza.**

FORMAZIONE

Va urgentemente adottato un Piano di formazione regionale attraverso il quale garantire **IL DIRITTO ALLA FORMAZIONE CONTINUA**, per tutti i dipendenti, che conduca ad una 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.

SMART WORKING

Aprire un tavolo di contrattazione che porti all'adozione del PIAO definendo 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. Per quanto lo smart working resti ancora sotto molti aspetti un oggetto misterioso e, soprattutto, agli occhi di molti, uno strumento del quale diffidare, i fatti sono chiari: molte pubbliche amministrazioni non vi rinunceranno, perché tale strumento migliora l'organizzazione del lavoro, riduce i costi della logistica, il ricorso al cloud e ad applicativi in rete induce alla remotizzazione delle attività, i tempi operativi si conciliano meglio con quelli dei lavoratori e le spese per utenze si pongono sotto controllo.

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.

CONCILIAZIONE E PARI OPPORTUNITA'

Sentiamo la necessità di un **RAFFORZAMENTO del ruolo del CUG** rendendo effettivo il suo funzionamento al fine di prevenire e contrastare qualsivoglia forma di discriminazione, sia essa diretta o indiretta, nei luoghi di lavoro e garantire pari opportunità di genere. In questa direzione occorre aggiornare il PIANO delle AZIONI POSITIVE e promuovere iniziative concrete per assicurare una migliore organizzazione del lavoro che consenta di conciliare le attività lavorative e la vita privata, nel rispetto del principio di non discriminazione.

TRASPARENZA

Occorre garantire una maggiore trasparenza dell'attività amministrativa attraverso la certezza e il rispetto dei tempi procedurali, troppo spesso disattesi. Occorre, altresì, maggiore trasparenza nelle relazioni sindacali.

PERFORMANCE

Si rende necessario porre l'attenzione, in sede di confronto con l'Ente, sul Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, per lo snellimento delle procedure e per la garanzia di tempi certi nell'erogazione dei premi di produttività e risultato.

CENTRI PER L'IMPIEGO

Con la restituzione delle politiche attive del lavoro alle Regioni i Centri per l'Impiego hanno subito l'ennesimo cambiamento di gestione e, in assenza di politiche chiare le lavoratrici e i lavoratori dei CPI, ridotti ormai al lumicino, subiscono gli effetti di una disorganica gestione del personale derivante dall'essere dipendenti della Regione Basilicata ma funzionalmente assegnati all'Agenzia per il Lavoro- ARLAB. Chiediamo centralità istituzionale, decisionale e organizzativa.

**Per tutti,
tutti i giorni.**

**RSU'22
SCELGO**

**FP
CGIL**

WWW.FPCGILPOTENZA.IT

