RSU'25 **FP**
CGIL
14 | 15 | 16 **APRILE** 2025

FP
CGIL
BOLOGNA

IL
SINDACATO
PER DAVVERO

IL PROGRAMMA DELLA FP CGIL
AL COMUNE DI BOLOGNA

PREMESSA

Il rinnovo delle RSU nel Pubblico Impiego, costituisce l'occasione per riaffermare la partecipazione attiva delle lavoratrici e dei lavoratori nelle azioni sindacali di tutela dei propri diritti, della qualità dei servizi e del lavoro.

La Fp Cgil di Bologna nel Comune di Bologna, presenta una lista di candidate e candidati che rappresentano le professioni, le età, i settori e le migliori energie e competenze presenti nelle tante articolazioni della macchina comunale.

Con il rinnovo delle Rsu, che dovrà rafforzare la nostra azione sindacale e con il "nostro impegno pubblico", ci poniamo l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro e di dare piena valorizzazione a tutte le lavoratrici e lavoratori dell'Ente.

Lo faremo attraverso la contrattazione decentrata e facendo emergere le contraddizioni e le inefficienze presenti nell'organizzazione del lavoro, per risolverle e per ottenere il pieno riconoscimento della dignità, del valore e dei diritti delle persone che ogni giorno sono impegnate a garantire i servizi a chi ne ha bisogno.

Per dare continuità a quanto sinora intrapreso e fornire ancora maggiore impulso all'azione di tutela del sistema dei servizi pubblici, invitiamo le lavoratrici ed i lavoratori ad esprimere il proprio consenso e la propria fiducia alle candidate ed ai candidati Rsu della lista FP CGIL.

LE NOSTRE PRIORITA'

Piano Assunzionale 2025-2027: Servizi Essenziali a Rischio, Occupazione di Qualità Necessaria!

Il piano assunzionale 2025-2027 del Comune di Bologna, desta forte preoccupazione. Con un numero di assunzioni previste inferiore alle cessazioni (145 contro 230 all'anno), si rischia di compromettere seriamente il funzionamento dei servizi essenziali per la cittadinanza.

La situazione degli sportelli di prossimità (ex URP) è emblematica: una riorganizzazione senza adeguato incremento di personale sta portando al collasso l'intero settore. Biblioteche e musei, pilastri della nostra cultura, sopravvivono grazie a personale di cooperative, con contratti precari e tutele insufficienti, o al volontariato.

Un ente pubblico deve offrire di più, deve garantire occupazione di qualità!

Nei servizi educativi e scolastici, la mancata sostituzione del personale assente per ferie o malattia aggrava ulteriormente il quadro. Invece di potenziare l'organico dei "jolly" a tempo indeterminato, si opta per assunzioni a termine o part-time involontari. Meno personale significa più lavoro straordinario, un'equazione insostenibile che mina la qualità dei servizi e il benessere dei lavoratori.

Vogliamo un piano assunzionale adeguato a far funzionare i servizi con qualità e adeguatezza. È inaccettabile che progetti importanti siano ostacolati dalla carenza di personale. È fondamentale esaurire la graduatoria degli Istruttori Amministrativi Contabili, valida fino a luglio, dando una risposta concreta a chi ha superato il concorso e attende di poter contribuire alla nostra comunità. Non possiamo permettere che i servizi essenziali si sgretolino. Investire nel personale significa investire nel futuro della nostra città.

Rendere attrattivo il Comune

L'allarme suona ancora più chiaro: se nei nostri uffici la pressione dei cittadini è maggiore e gli stipendi sono minori, chi può scappa verso un ministero, un'agenzia fiscale o un posto di lavoro privato, e i nostri organici continuano a perdere peso mentre gli impegni ordinari e quelli straordinari ad esempio quelli del Pnrr premono sempre di più. Bisogna quindi trovare soluzioni per rendere più attrattivo il posto di lavoro nel Comune di Bologna, migliorando gli aspetti organizzativi ed il benessere lavorativo ed economico.

Nel 2022, secondo l'Aran, lo stipendio medio reale di un dipendente locale è inferiore al 18,9% rispetto alle cifre nelle amministrazioni centrali, -26,1% rispetto alle agenzie fiscali. Poi c'è il limite sulla contrattazione decentrata che impedisce ai fondi per i contratti integrativi di superare i livelli del 2016. Introdotto nove anni fa in via provvisoria è poi stato pietrificato e reso sacro e indiscutibile. Risultato: oggi la differenza fra il centro e la periferia dell'amministrazione viaggia sopra il 20% moltiplicando le rinunce ai concorsi di "serie B" e aumentando le mobilità verso altri settori.

L'Amministrazione deve impegnarsi concretamente per un'organizzazione del lavoro più efficiente, per un diffuso benessere dei dipendenti istituendo un'Unità Intermedia in capo all'Area Personale a questo dedicata volta anche ad analizzare a livello intersettoriale i flussi di lavoro e i conseguenti organici. Vogliamo che il valore dei dipendenti sia riconosciuto, sia economicamente che in termini di crescita professionale. Trasparenza e dialogo aperto con il datore di lavoro sono essenziali. L'Amministrazione deve utilizzare tutti gli strumenti giuridici ed economici a sua disposizione per creare un ambiente di lavoro stimolante e dignitoso, dove ogni individuo possa esprimere il proprio potenziale.

Il profilo giusto al posto giusto per mettere al centro il servizio al cittadino.

È urgente un cambio di paradigma nella gestione del personale. Dobbiamo superare la logica delle assegnazioni e delle mansioni indipendentemente dal profilo di appartenenza. Può ad esempio, un educatore assunto con quel profilo occuparsi di attività amministrative? Occorre invece adottare un approccio basato sulle competenze, sulla formazione e sul profilo in linea con l'attività lavorativa al servizio di cittadini e imprese. Per raggiungere questo obiettivo, è fondamentale collegare la pianificazione strategica del personale alla revisione degli assetti organizzativi, individuando i profili professionali e competenze chiave collocandoli al posto giusto. Da qui la promozione della mobilità orizzontale integrata da strumenti per la mobilità verticale. Solo così potremo valorizzare il capitale umano, promuovere la crescita professionale e garantire servizi pubblici di qualità, investendo nelle competenze e nel futuro di questa amministrazione.

Mobilità interna. Un diritto negato, un'opportunità sprecata

La mobilità interna rappresenta uno strumento essenziale per l'ottimale utilizzo del personale, per lo sviluppo delle competenze dei singoli nell'ambito di percorsi di crescita professionale e per il contrasto dei fenomeni di logoramento delle professionalità impegnate in attività incentrate sul rapporto e sulla relazione sociale con gli utenti. La mobilità interna è una leva strategica per raggiungere questo obiettivo.

Rispettare gli accordi sottoscritti e procedere nei fatti a spostare i dipendenti che lo chiedono, anche nel rispetto dei criteri di mobilità definiti dal Contratto decentrato, (disabilità psicofisiche, cura dei figli, care giver, situazioni di conflittualità o concreto rischio di burn out), è dovuto e rappresenta un segnale forte e concreto di attenzione verso le esigenze dei lavoratori e la qualità del servizio.

La mobilità deve sanare le situazioni in cui le attività lavorative non corrispondono al profilo di inquadramento, con evidenti ricadute sulla motivazione e sulla professionalità dei dipendenti. Anche l'interscambio deve essere valorizzato.

Lavoro agile: un'opportunità per tutti, dai nuovi assunti ai dipendenti vicini alla pensione.

È evidente che il lavoro agile, per una vasta platea di dipendenti si è dimostrata una modalità sempre più in linea con le esigenze di conciliazione vita/lavoro. L'importanza di considerare le necessità dei nuovi assunti, spesso desiderosi di conciliare vita privata e professionale, anche in relazione alla mobilità territoriale va di pari passo per i dipendenti vicini alla pensione, che possono beneficiare di una maggiore flessibilità.

È fondamentale superare la visione obsoleta che associa il lavoro da casa a una minore produttività. Il lavoro agile, se ben gestito, può anzi favorire un aumento dell'efficienza e della motivazione dei dipendenti. A tal proposito, ribadiamo la necessità di garantire la parità di trattamento economico tra chi lavora in presenza e chi opera da remoto, con particolare attenzione all'erogazione del buono pasto.

Sostegno al potere d'acquisto e mobilità sostenibile

Chiediamo un deciso ampliamento delle convenzioni con la grande distribuzione, per offrire ai dipendenti del Comune sconti e agevolazioni sugli acquisti. Questa misura rappresenterebbe un concreto sostegno al potere d'acquisto dei lavoratori, in un periodo di crescente difficoltà economica.

Inoltre, si propone di incrementare le scontistiche per eventi sportivi e culturali cittadini, favorendo l'accesso alla cultura e al benessere. Un'attenzione particolare va rivolta al trasporto pubblico: sono necessarie ulteriori agevolazioni, soprattutto in vista dell'avvio del tram, per incentivare la mobilità sostenibile e ridurre l'impatto ambientale.

L'obiettivo è duplice: migliorare la qualità della vita dei dipendenti e promuovere scelte responsabili per la città.

Dignità e sicurezza nei luoghi di lavoro

Ribadiamo con forza che la dignità del lavoro è strettamente legata alla sua qualità, alla sicurezza dei luoghi in cui si svolge e alla qualità dei servizi alla collettività. Da anni, l'Amministrazione Comunale sembra trascurare questo aspetto fondamentale, non investendo adeguatamente in sicurezza e nella ristrutturazione delle sedi.

La situazione è critica in diversi settori: dai plessi educativi e scolastici, che necessitano di interventi urgenti, agli spazi della cultura come musei e biblioteche, che versano in condizioni precarie. Anche le sedi dei quartieri e, in particolare, gli spazi dedicati al ricevimento dei cittadini, richiedono un miglioramento logistico per garantire la sicurezza dei dipendenti e prevenire aggressioni.

Un esempio emblematico è la sede dei servizi sociali di Marco Polo, il cui restyling completo è stato promesso ma mai realizzato. Questa inerzia è inaccettabile.

Molte sedi sono prive di sistemi di condizionamento durante il periodo estivo e difettose negli impianti di riscaldamento in inverno tanto da dover chiudere il servizio.

Noi chiediamo con fermezza all'Amministrazione Comunale di elaborare un piano di investimenti mirato alla ristrutturazione e all'ammodernamento dei luoghi di lavoro. È necessario garantire la sicurezza dei dipendenti e creare ambienti di lavoro dignitosi, adeguati alle esigenze di chi vi opera e di chi usufruisce dei servizi.

UNITI PER IL FUTURO: LA RSU E LA FORZA DELL'UNIONE SINDACALE

In questi tre anni, mantenere compatta la RSU, fare crescere il suo potere di contrattazione definendo azioni condivise con le otto organizzazioni sindacali che la compongono, è stato uno degli obiettivi della FP CGIL.

Un compito arduo, che abbiamo svolto con determinazione, consapevoli della responsabilità che il ruolo di coordinamento ci imponeva, per costruire risposte più efficaci ai bisogni delle lavoratrici e lavoratori dell'Ente.

Come FP CGIL crediamo fermamente che l'unità delle lavoratrici e lavoratori rafforzi la nostra azione sindacale nei confronti della controparte. Non tutti la pensano così: due sigle che compongono la RSU hanno scelto la strada della contrapposizione facendo della RSU la loro controparte, criticandola aspramente con atteggiamenti strumentalmente divisivi che spesso hanno rafforzato il datore di lavoro.

Per noi l'unione delle lavoratrici e dei lavoratori rappresenta la nostra forza negoziale per ottenere risultati e risposte ai loro bisogni e quindi, anche nel prossimo mandato della RSU continueremo a lavorare in questa direzione.

Votare FP CGIL e le candidate e i candidati della nostra lista significa costruire una RSU ancora più forte e coesa nell'affrontare le sfide del futuro e per tutelare sempre meglio i diritti delle lavoratrici e lavoratori del Comune di Bologna.

Scegli FP CGIL il sindacato per davvero