



IL PROGRAMMA PER IL COMPARTO UNICO

La CGIL: proposte, coerenza, solidarietà e lotta per i diritti.

Uno dei principi che ci caratterizza è la coerenza. Restiamo fedeli ai nostri valori e non ci pieghiamo a opportunismi personali o strategie sindacali dettate dalla convenienza. Ciò che diciamo è ciò che siamo. Ciò che facciamo è ciò che riteniamo giusto per chi rappresentiamo.

COSA CHIEDIAMO PER I LAVORATORI E LE LAVORATRICI DEL COMPARTO UNICO FVG

Siamo ancora in fase di contrattazione per il CCRL 2022-2024, e riteniamo fondamentali alcuni interventi per garantire equità e migliorare le condizioni di lavoro:

1) RISORSE PER IL CONTRATTO: SERVE UN VERO ADEGUAMENTO SALARIALE!

Il costo della vita è aumentato del 14,6% nel triennio 2022-2024 (indice IPCA). Tuttavia, le risorse attualmente previste dal datore di lavoro ammontano solo al 6% del monte salari, certificando una riduzione programmata degli stipendi e una perdita di potere d'acquisto. Questo è inaccettabile.

Vogliamo un vero Comparto Unico, nei fatti e non solo nel nome. Per questo continueremo a batterci affinché i diritti di tutti i lavoratori e le lavoratrici siano rispettati!

2) ORDINAMENTO PROFESSIONALE

L'attuale sistema di classificazione del personale (categorie A B C D) è stato attuato ormai vent'anni fa, è necessario rivedere la classificazione del personale, adeguandola ai cambiamenti del mondo del lavoro. Proponiamo: Un nuovo sistema di classificazione che riconosca adeguatamente i diversi profili professionali, superando le attuali categorie e introducendo aree di classificazione con nuovi differenziali economici e stipendiali. Una fase transitoria di 4 anni dall'entrata in vigore del nuovo ordinamento, che attraverso percorsi di carriera verticali riconosca l'esperienza acquisita senza il vincolo dei titoli necessari per l'accesso dall'esterno.

3) SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Molti Enti, a causa delle loro dimensioni e del numero di dipendenti, non hanno un RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza), come previsto dal TU n. 81/2008. È indispensabile individuare una soluzione per garantire la tutela della salute e sicurezza in tutti i luoghi di lavoro. Come sigla sindacale proponiamo l'istituzione del RLS-T (RLS Territoriale) che opera negli enti di un determinato ambito territoriale.

4) INDENNITÀ E DIRITTI ECONOMICI

Indennità di Polizia Locale: completare il percorso di uniformità avviato con il CCRL 2019/2021, parificando l'indennità di PS della Polizia Locale con quella del Corpo Forestale. Festività infrasettimanali: per i lavoratori turnisti che prestano servizio in un giorno festivo, deve essere possibile scegliere tra riposo compensativo o incremento della maggiorazione dal 50% al 100% della retribuzione. Buono pasto: garantire un valore adeguato ai costi reali e attuali dei pasti e che sia uguale per tutti gli Enti del Comparto, con aggiornamento automatico annuale in base al tasso di inflazione. Per semplificare le procedure, si potrebbe individuare un unico soggetto per la gara d'appalto.

§ Indennità di specifiche responsabilità e P.O. da incrementare visto l'aumento delle responsabilità affidate ai dipendenti.

5) MOBILITÀ VOLONTARIA E INTERCOMPARTIMENTALE

Proponiamo: Eliminazione dell'obbligo di nulla osta da parte degli Enti per la mobilità volontaria, anche in considerazione del vincolo di permanenza di 5 anni dopo il trasferimento. Chiarezza sulla mobilità intercompartimentale, con la definizione della tabella di equiparazione per l'inquadramento dei lavoratori provenienti da comparti diversi (ancora assente nonostante l'art. 24 della LR 18/2016).

6) CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO: CHIAREZZA, TEMPI CERTI E DIGNITÀ DEL CONFRONTO

Basta con le corse contro il tempo! La contrattazione di secondo livello deve avvenire nei tempi previsti dal CCRL

No agli atti unilaterali! Gli atti unilaterali servono solo a escludere il sindacato dal confronto, trattandolo come un ostacolo invece che come un interlocutore essenziale. Alcuni datori di lavoro non colgono l'opportunità del dialogo con chi rappresenta i dipendenti: questo è inaccettabile.

Vogliamo una contrattazione basata su:

- Dialogo e confronto reale
- Trasparenza nelle scelte
- Rispetto delle tempistiche e dei ruoli
- Consegna dei documenti in tempi ragionevoli

Solo così la contrattazione di secondo livello può portare benefici concreti ai lavoratori e alle lavoratrici in termini di progressioni economiche, valutazioni, progressioni verticali e diritti.

7) VERSO UN VERO COMPARTO UNICO

Abbiamo proposto, contrattato, lottato per creare il Comparto Unico Fvg e mantenerlo anche quando volevano cancellarlo.

Ora vogliamo che il percorso si completi perché a oggi, esistono ancora due enormi disparità tra i dipendenti degli Enti Locali e quelli dell'Amministrazione Regionale:

- Salario aggiuntivo: servono risorse certe per uniformare le retribuzioni e concludere al più presto il percorso avviato.
- Welfare aziendale: proponiamo la creazione di un Fondo Sociale Unico per il personale degli Enti Locali, sul modello della LR n. 53/1981, che già disciplina il welfare per il personale della Regione.

È necessario applicare in modo uniforme in tutte le Amministrazioni del Comparto le norme sui fringe benefit.

8) ABBIAMO LA SOLUZIONE PERCHÉ IL COMPARTO UNICO FVG SIA UNICO DAVVERO:

Proponiamo che si preveda **una dotazione organica unica** che comprenda Ente Regione e Enti Locali. Tutti e tutte le dipendenti regionali che lavorano nell'Amministrazione regionale, nei Comuni, nelle Comunità.

Risolviamo all'origine il problema delle differenze attuali fra i dipendenti, cioè la quattordicesima/salario aggiuntivo e il fondo sociale.

Il Comune di Roma ha più di ventimila dipendenti, non può essere un problema gestirne meno di quattordicimila!

La Fp Cgil c'è!

La Fp Cgil non si svende!

La Fp Cgil non fa promesse che non può mantenere!

La Fp Cgil è il Sindacato per davvero!