

Che cosa propone la FP CGIL per i prossimi 3 anni di attività sindacale negli enti locali?

Te lo spieghiamo in 6 punti

RILANCIO DELLA CONTRATTAZIONE.

Siamo nel pieno di una nuova stagione contrattuale, attraverso il rinnovo del CCNL 2016-2018, con la condizione di poter presentare già le piattaforme per il rinnovo 2019-2021 per completare il processo di innovazione dei contratti nel pubblico.

Dobbiamo aprire una nuova stagione di contrattazione decentrata, con le RSU protagoniste al tavolo.

BENESSERE ORGANIZZATIVO.

L'innalzamento dell'età pensionabile, le limitazioni alle assunzioni, la gestione sempre più burocratica del personale impongono altre priorità nell'attività sindacale.

È necessario **intervenire sui carichi di lavoro, sui piani occupazionali, sui modelli organizzativi, sulla formazione, sui modelli di orario di lavoro e di svolgimento della prestazione lavorativa, sulla conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, sul lavoro flessibile,**

sugli aspetti critici del rapporto gerarchico tra datore di lavoro e dipendenti.

QUALITÀ DEL LAVORO.

Carico di lavoro, riconoscimento,
autonomia, formazione
devono essere i nuovi contenuti
della contrattazione negli Enti.

Vogliamo parlare di qualità del lavoro:
questa convinzione ci ha portato
a costruire un'indagine tra i lavoratori
sulle loro condizioni di lavoro,
in modo da avere la forza e gli argomenti necessari
per sottoporre questi temi alle amministrazioni.

SICUREZZA SUL LAVORO.

Il peggioramento progressivo delle condizioni di lavoro
incrementa i rischi per il benessere psicofisico dei lavoratori,
in relazione soprattutto all'aumento
dei ritmi di lavoro e dell'età per accedere al pensionamento.
Due fattori che conducono seriamente alla possibilità
di acquisire prescrizioni o inidoneità.

**Prevenzione e organizzazione del lavoro
devono essere il centro
della nostra azione di rivendicazione.**

MOBILITÀ.

Vogliamo favorire una **maggiore flessibilità
nelle mobilità interne agli enti ed esterne,**
per dare maggiore dinamicità alle carriere lavorative
e sviluppare sempre rinnovate motivazioni,
prevenendo gli effetti del logoramento
di una permanenza continuativa nel medesimo profilo.

SISTEMA DI VALUTAZIONE.

Con l'abolizione del meccanismo delle fasce di Brunetta,
bisogna adottare un meccanismo fondato
**sulla chiarezza degli obiettivi,
sulla partecipazione dei lavoratori,
sulla performance organizzativa più che individuale.**

Ci deve essere corrispondenza
tra le valutazioni date ai lavoratori
in relazione agli obiettivi e quella dei dirigenti,
considerato il fallimento
del sistema di valutazione adottato fino ad ora.

