

**IL PROGRAMMA  
ELETTORALE DELLA FP CGIL  
PER LA CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA**

**FP  
CGIL**

**IL SINDACATO  
PER DAVVERO**

**RSU<sup>25</sup>**  
14 | 15 | 16 APRILE 2025

**VOTA**

**FP  
CGIL**

## PREMESSA

Sono passati dieci anni dall'entrata in vigore della "riforma" Delrio e le lavoratrici e i lavoratori di Province e Città Metropolitane vivono ancora gli effetti prodotti da leggi che nel 2015 hanno generato dissesti finanziari ed inciso sull'erogazione dei servizi metropolitani e sulle condizioni di lavoro e di retribuzione. In questi dieci anni la FP CGIL ha lottato e lavorato costantemente per il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori nelle scelte organizzative dell'Ente.

Nello scorso mandato ci siamo trovati di fronte a delle scelte di cambiamento significative per la Città metropolitana ben lontane dall'essere condivise, come la volontà di completa esternalizzazione del servizio manutenzione strade, che siamo riusciti a limitare grazie alla grande partecipazione alla mobilitazione voluta dalla RSU con lo stato di agitazione e lo sciopero del 31 gennaio 2023.

Fra gli obiettivi che come delegate e delegati eletti ci eravamo dati ad aprile 2022 c'erano:

- la definizione stabile dello smart working;
- continuare il percorso di progressioni orizzontali;
- avviare il percorso della progressioni verticali;
- l'utilizzo di ogni spazio economico disponibile per aumentare il salario accessorio dei dipendenti.

Siamo riusciti a portare a termine molti di questi obiettivi, grazie al vostro supporto e alla vostra fiducia, abbiamo lavorato e lottato insieme. Ma c'è ancora molto da fare!

Per il prossimo mandato RSU affianchiamo alle nostre battaglie storiche, come quella sulle assunzioni e la valorizzazione del personale interno, dei nuovi obiettivi:

## PERSONALE

+ **assunzioni:** siamo consapevoli che le assunzioni limitate alla sola copertura del turn over non siano sufficienti a ridurre i carichi di lavoro sulle lavoratrici e i lavoratori, soprattutto se avvengono mesi a seguire dopo le cessazioni di lavoro. Il nostro impegno continuerà ad essere quello di indirizzare le scelte dell'ente affinché tutti gli spazi assunzionali disponibili possano essere utilizzati per garantire i servizi, e in tempi certi.

+ **mobilità interna:** per valorizzare le competenze e dare maggiore flessibilità ai e alle dipendenti, presidieremo le scelte dell'ente ad effettuare la ricognizione interna del personale prima della pubblicazione di bandi di mobilità esterna, e chiederemo di strutturare la procedura di mobilità interna anche con la predisposizione di modulistica adeguata.

+ **differenziali stipendiali** (ex progressioni economiche orizzontali): consapevoli delle difficoltà operative di applicazione di questo istituto, ci impegniamo a mantenere al massimo l'investimento dell'ente per il loro finanziamento e a introdurre nel loro regolamento ogni miglioramento che porti ad ampliare la platea dei beneficiari

+ **progressioni verticali:** vogliamo sempre più opportunità di crescita professionale per i dipendenti dell'Ente. Abbiamo già ottenuto lo stanziamento di tutte le risorse previste con il CCNL 2019-2021, ma l'ente deve velocizzare tutte le procedure e nei prossimi anni deve aumentare le opportunità, sia con le progressioni verticali in deroga che con quelle ordinarie.

+ **salario accessorio,** pur consapevoli delle insopportabili restrizioni di legge sul finanziamento del salario accessorio, vogliamo che l'Ente faccia il massimo, anche rispetto a qualsiasi possibilità di finanziamento aggiuntiva ai limiti del fondo di salario accessorio, anche nella direzione del cd. Welfare integrativo, a partire da quanto già condiviso ma non ancora applicato circa la destinazione delle quote derivanti dall'art. 208 CDS non solo in favore di forme di previdenza, ma anche di assistenza.

## **BENESSERE ORGANIZZATIVO**

**Orario di lavoro più flessibile:** ampliamento dell'orario di lavoro flessibile (entrata/uscita) così come previsto dall'art. 36 CCNL 2019-2021, gestire il proprio tempo di lavoro in modo più autonomo e adattabile alle proprie esigenze personali.

**Conciliazione vita lavoro più facile:** presidiare l'effettiva applicazione del lavoro agile in tutti i settori/aree, con particolare attenzione alle modalità di organizzazione del lavoro secondo quanto previsto dall'accordo di lavoro agile (tempi di connessione/disconnessione, strumenti a disposizione dei e delle dipendenti per l'accesso al lavoro in remoto, autonomia organizzativa per il raggiungimento degli obiettivi); individuazione di spazi di co-working nelle sedi dell'Ente per favorire la possibilità di svolgere il lavoro agile nella sede più vicina alla propria abitazione

+ **Mobilità sostenibile:** bike sharing, car sharing. Attivazione di incentivi a sostegno della mobilità sostenibile delle lavoratrici e dei lavoratori, per migliorare la qualità della vita e aiutare a sostenere il reddito, creando un circolo virtuoso tra benessere personale e ambientale.

+ **Convenzioni:** vogliamo che la Città Metropolitana faccia la sua parte a favore dei dipendenti anche rendendo disponibili al personale convenzioni per prodotti, beni e servizi che vanno dalla cura della persona ad attività per il tempo libero oltre a promuovere tariffe scontate per l'acquisto di biglietti per eventi sportivi e per la ristorazione durante le pause pranzo.

## **RICONOSCIMENTO DELLE FUNZIONI E DELLE COMPETENZE LAVORATIVE**

- Sottoscrizione del nuovo Accordo che disciplina i criteri di utilizzo del fondo incentivi per le funzioni tecniche svolte dal personale dipendente negli appalti di lavori, servizi e forniture e contributo alla stesura del relativo regolamento, al fine di garantire l'accantonamento e il pagamento degli incentivi stessi in tempi finalmente certi

- Utilizzo della quota massima del 20% del fondo incentivi per l'incremento delle competenze digitali, per promuovere l'aggiornamento e specializzazione del personale coinvolto, per garantire e estendere la copertura assicurativa per il gruppo di lavoro.
- Investire risorse economiche con tempi certi sull'agibilità dei magazzini stradali e dei relativi impianti e servizi; messa in sicurezza degli stessi per garantire al personale esterno dislocato sul territorio di poterne usufruire e lavorare in condizioni dignitose.
- Utilizzo di attrezzature e mezzi consoni al lavoro che deve essere svolto e che rispettino i requisiti di sicurezza, a cui si aggiunge la formazione del personale.
- Valorizzare la distribuzione e la conoscenza del territorio da parte del personale dell'Ente, in quanto elemento significativo di qualità di servizio nel presidio del territorio.
- Garantire anche per il futuro l'identità del Corpo di Polizia Locale della Città Metropolitana di Bologna, rimarcandone la funzione territoriale anche per le zone più lontane dal centro urbano nonché il valore aggiunto dato dalla distribuzione del suo personale nel territorio metropolitano di cui si vuole essere custodi sempre più efficaci.

### **Scegliere la Funzione Pubblica CGIL significa sostenere il nostro impegno per il raggiungimento di tutti questi obiettivi nel nostro Ente, ma anche a livello nazionale:**

- rivendicare una **RIFORMA DELLE AUTONOMIE LOCALI** che riconosca il ruolo centrale degli enti di prossimità a partire dalle Province e Città metropolitane

- rivendicare di **AUMENTARE GLI STIPENDI** delle funzioni locali adeguandoli alle altre amministrazioni pubbliche e **TUTELARE** il salario dall'inflazione, perchè siamo contrari alla perdita del 10% del potere di acquisto

- rivendicare la **RIMOZIONE DEI TETTI E DEI VINCOLI DI SPESA** per destinare maggiori risorse alla contrattazione decentrata (differenziali stipendiali, indennità ecc.)

- continuare a rivendicare un **PIANO STRAORDINARIO DI ASSUNZIONI, STABILIZZAZIONI E PROROGA DELLE GRADUATORIE**

Le funzioni locali sono le amministrazioni delle comunità, con il presidio del territorio si tutelano i diritti e si ascoltano i bisogni di cittadine e cittadini, si garantiscono sicurezza e servizi pubblici a tutte e tutti.

Bisogna valorizzare il lavoro pubblico e riconoscere l'essenzialità delle lavoratrici e dei lavoratori della Città metropolitana di Bologna, le cui competenze e professionalità non possono essere appaltate!