



Alla Direttrice Centrale Risorse Umane
Dott.ssa Laura Caggegi

e, p.c. All' Ufficio Relazioni Sindacali
Dott.ssa Ornella Oliveri

Oggetto: **Richiesta definizione accordo per stabilizzazione dei colleghi in posizione di distacco. Integrazione procedura di mobilità nazionale e soluzioni per superare criticità distacchi per l.104; potenziamento uffici attraverso specifiche assunzioni e/o specifica mobilità volontaria.**

Gentile Direttrice,

la Scrivente UILPA, nel ribadire l'esigenza di provvedere tempestivamente con nuovi concorsi alla persistente carenza di personale in pressoché tutte le strutture dell'Agenzia, coglie l'occasione per evidenziare il persistere di una poco funzionale gestione delle risorse umane rispetto alla soddisfazione dei diritti ed interessi legittimi delle lavoratrici e dei lavoratori che da tempo ambiscono ad essere assegnati nelle sedi lavorative vicino a dove dovrebbero svolgersi le loro esigenze familiari e personali.

Comprendiamo come una grande organizzazione quale è la nostra Amministrazione non può conciliare l'interesse di tutti ma avrebbe però il dovere di rendere funzionali ed effettivi tutti quegli istituti normativi, contrattuali ed organizzativi che certamente possono contemperare le esigenze di efficienza dei nostri uffici con quelle personali dei colleghi.

Ci riferiamo alla forte **insoddisfazione rispetto ad un accordo sulla mobilità nazionale, non sottoscritto da UILPA**, che appare come una presa in giro considerati i limitati posti previsti in uscita dalle varie regioni e i criteri che non rendono effettivamente fruibili la procedura a un significativo numero di lavoratori interessati. **A ciò si aggiunge la mancata previsione, all'attualità, dell'accordo sulla stabilizzazione dei colleghi in posizione di distacco.**

Ci riferiamo **all'ostracismo che codesta Agenzia pone alla possibilità di assegnazione temporanea ai sensi della l. 104/92 attraverso una farraginoso procedura periodica di individuazione di "pochi eletti"** che ormai di oggettivo ha solo l'impossibilità per i colleghi di beneficiarne. Vale a titolo di esempio i casi di lavoratore che, sebbene titolare dell'assistenza da l.104 nei confronti di entrambi i genitori di cui uno con cure oncologiche, aspetta l'assegnazione da oltre un anno... Non si tratta più di esigenze organizzative ma di vera e propria "insensibilità" degli organi decisionali!

Ci riferiamo **alla "dimenticanza" di procedure concorsuali finalizzate all'assegnazione di personale anche ad uffici in forte criticità quali il Centro Operativo di Pescara, i COSF di Venezia e Cagliari e di tutte le sedi SAM.**

Ci riferiamo **ai pretestuosi e "in ciclostile" pareri negativi proposti dai direttori competenti** se non addirittura, il blocco perpetuo a livello territoriale delle istanze dei lavoratori non inoltrate alla competente Direzione Centrale.

Tutti aspetti che alimentano conflittualità interna e soprattutto contribuiscono all'assenza di benessere organizzativo nell'ambito dei nostri uffici e poco o nulla aggiungono all'efficienza.

UILPA, pertanto, al fine costruttivo di contribuire ad affrontare e risolvere le descritte criticità conciliando le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con quelle organizzative e di efficienza degli uffici,

chiede

- **Tempestiva convocazione per la definizione, come da prassi nelle precedenti annualità, di specifico accordo sulla stabilizzazione dei distacchi** (anche se non fosse di interesse delle altre OO.SS.).
- Tempestiva convocazione per la **integrazione dell'accordo sulla mobilità nazionale** atto ad ampliarne le possibilità di mobilità e ponendo attenzione anche ai colleghi e colleghe che, pur non avendo carichi familiari e/o patologie di salute, ecc., ma che già da molti anni permangono in sede distante dalla loro residenza familiare e personale.
- Procedere alla **rivisitazione della trattazione delle istanze di assegnazione ex I.104/92 al fine di soddisfare significativamente la platea degli interessati.**
- **Snellire ed accelerare l'iter selettivo delle prossime procedure concorsuali** rendendo più "attraente" l'assunzione in Agenzia e pianificare adeguatamente le esigenze assunzionali in coerenza con il quadro organizzativo complessivo dell'Agenzia e le carenze presenti in ogni realtà regionale.
- Prevedere **una quota significativa di prossime assunzioni da destinare alle tipiche professionalità presenti nelle sedi del Centro Operativo di Pescara, COSF Venezia e Cagliari e in tutte le SAM nonché per i "Servizi di Pubblicità Immobiliare" (Conservatorie).**
- Definire, in accordo con le OO.SS., una **procedura di mobilità volontaria nazionale specifica per le sedi descritte** nel punto precedente.
- Definire **regole certe e trasparenti ai fini dei riscontri delle istanze di distacco.**
- Definire e **concretizzare tutti i possibili istituti di conciliazione delle esigenze lavorative con quelle personali e familiari.**

L'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

Roma, 15 maggio 2023

IL Coordinatore Generale
F.to Renato Cavallaro