



16 novembre 2016

**Al direttore generale dell'Istat  
Dr. Tommaso Antonucci**

**Al Direttore del Personale  
Dr. Paolo Weber**

**All'Ufficio Relazioni sindacali dell'Istat  
dott. Enrico Giuliani**

**Oggetto: Osservazioni a seguito delibere su mobilità del personale.**

Con riferimento al Piano di mobilità 2016-2018 ed alle delibere 653/PER del 09 novembre 2016 di attuazione della mobilità straordinaria prioritaria definita dal piano di mobilità 2016-2018 e 654/PER del 09 novembre 2016 di attuazione della mobilità straordinaria per lo sviluppo professionale o per conciliazione tempi vita lavoro UIL Rua Istat esprime le seguenti considerazioni e proposte:

#### **Mobilità di conciliazione tempi vita-lavoro/sviluppo professionale**

Gli strumenti individuati dall'amministrazione per attuare il Piano della Mobilità 2016 - 2018 si sono tradotti in una mobilità nella quale ha avuto un ruolo preponderante e schiacciante la Procedura Prioritaria, mentre sono state penalizzate fortemente quelle per interscambio diretto e quelle per conciliazione/sviluppo professionale, essenziali per garantire equilibrio tra le esigenze sociali delle persone e le esigenze organizzative dell'amministrazione.

Al fine di dare risposta anche ai lavoratori che richiedono mobilità come occasione di conciliazione/sviluppo professionale chiediamo il superamento dei limiti percentuali (10% e 5%) imposti dal piano della mobilità.

#### **Trasparenza**

Riteniamo la graduatoria di cui all'art. 3 Delibera 654/Per del 9 novembre 2016 poco comprensibile se raffrontata con la graduatoria di cui all'art. 1 nella quale l'ordine determinato dai punteggi conseguiti non trova corrispondenza nelle assegnazioni di cui all'art. 3. Riteniamo necessario che l'Amministrazione informi in modo chiaro il personale circa la formula dell'algoritmo matematico utilizzato e il punteggio totale che ha portato alla graduatoria dei "vincitori".

#### **Unitarietà dei Servizi:**

è stato il principio cardine ispiratore delle scelte organizzative dell'amministrazione e l'origine delle scelte di allocazione dei vari servizi, ognuno con le proprie specifiche esigenze.

Avevamo chiesto una previsione dell'impatto che le tutele di legge avrebbero comportato su questo tipo di principio espresso dall'amministrazione come irrinunciabile proprio per garantire l'efficienza della macchina organizzativa e amministrativa dell'ente che oggi, invece, pare compromessa.

---

A titolo esemplificativo rammentiamo quanto accade per la DCAA di cui all'allegato 1.

### **Lavoratori tutelati dalla legge 104 che non sono stati tutelati**

Dall'analisi della documentazione in nostro possesso incrociata con le segnalazioni dei lavoratori ci risultano alcuni colleghi in possesso dei requisiti di cui alla legge 104 che non hanno avuto visto riconosciuto il beneficio da essa derivante a causa delle distanze chilometriche come unico parametro vincolante. In tal senso chiediamo che l'amministrazione valuti oltre all'oggettiva distanza chilometrica, anche i tempi di percorrenza che, specialmente in una città come Roma, possono incidere pesantemente sul concetto di "vicinanza".

### **Asimmetria Informativa**

L'algoritmo (10% max in entrata ed uscita, con un saldo max 5%) è stato applicato indistintamente per tutti i servizi **senza fattori correttivi**, in grado di livellare la disparità che a priori (ovvero prima dell'uscita del bando di mobilità) poteva/doveva essere nota (in quanto l'amministrazione ha sui suoi database l'elenco di titolari 104, genitori con figli piccoli, dirigenti sindacali), ossia che il peso dei 'prioritari' è molto diverso da servizio a servizio. Infatti, l'amministrazione applicando l'algoritmo senza fattori correttivi a tutti i servizi, ha discriminato fattivamente i colleghi di quei servizi nei quali il peso % dei 'prioritari' era maggiore o totalizzante rispetto agli altri, rendendo, in questi casi, del tutto inutili le domande di spostamento verso quei servizi che sarebbero stati tutti saturati dalla procedura di mobilità prioritaria.

### **Iniziative a Sostegno della mobilità del personale**

Dopo aver ricevuto il documento nel quale si prospettavano iniziative volte a mitigare gli effetti nocivi di questo piano della mobilità nulla è seguito. Torniamo a sollecitare con urgenza [l'avvio delle iniziative di sostegno alla mobilità.](#)

### **Periodo di apprendimento e affiancamento.**

Pervengono segnalazioni di esclusione dalla procedura di mobilità straordinaria interna inopinatamente giustificati dalla "esiguità del periodo di affiancamento o prova di 1 – 2 mesi", arbitrariamente considerati troppo brevi per alcune attività lavorative. A nostro avviso, un'eventuale esclusione di questo tipo è illegittima visto che nella deliberazione sulla mobilità n. 92 DGEN 08/07/2016 tale periodo risulta esplicitamente citato.

### **Telelavoro**

Proprio come ribadito nel piano di mobilità 2016 - 2018 al fine di tutelare come riportato: la conciliazione tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, tutelare le cure parentali e innovare, più in generale, i processi produttivi e gestionali, si chiede di procedere agli atti necessari alla nuova call di telelavoro ordinario.

### **Seconda finestra temporale di Mobilità**

Assicurare l'attivazione di una seconda finestra temporale di mobilità interna in modo da correggere le "storture" prodottesi con la attuale procedura di mobilità.

