



Cagliari, 17 marzo 2023

A tutte le lavoratrici e i lavoratori di ASPAL

Colleghe e colleghi,

martedì scorso a margine dell'incontro tenuto presso l'Assessorato al Personale inerente il PIAO RAS, come OO.SS., interessate alla risoluzione delle innumerevoli problematiche che affliggono ASPAL ci siamo riuniti per trovare le possibili soluzioni.

Dopo un approfondito confronto, ci siamo lasciati con l'intento di proclamare lo stato di agitazione ritenendo questa strada l'unica percorribile per riproporre con forza le nostre/vostre rivendicazioni.

Oggi mentre ci accingevamo ad inoltrare ai diversi interlocutori la proclamazione dello stato di agitazione è pervenuta da ASPAL la convocazione per giovedì 23 alle ore 10, da tenersi finalmente in presenza, con all'ODG oltre alla presentazione dell'informativa sulla Bozza di PIAO 2023/2025, **l'aggiornamento sullo stanziamento delle risorse progressioni orizzontali 2021/2023.**

Questo argomento in questo momento assume un'importanza decisamente rilevante, poiché era tra le motivazioni principali dello stato di agitazione. In attesa di conoscere e capire se l'Amministrazione è in grado di dare le opportune garanzie e risposte alle nostre richieste, riteniamo di dover sospendere, perlomeno sino al confronto con l'amministrazione, l'indizione della mobilitazione.

Di seguito riportiamo una sintesi riassuntiva delle motivazioni che ci hanno spinto ad ipotizzare il ricorso alla mobilitazione del personale.

● **Malessere organizzativo**

Una recente rilevazione sul benessere organizzativo in Aspal, commissionata dai vertici dell'Agenzia ed eseguita dall'Università di Cagliari, ha evidenziato condizioni critiche in termini di benessere e di organizzazione del lavoro. Sono stati suggeriti interventi finalizzati al miglioramento delle condizioni lavorative che interessano le condizioni di lavoro (ambiente fisico, regole e procedure chiare), il supporto organizzativo (maggior sostegno da parte del management) e la valorizzazione delle competenze e della crescita professionale (definizione dei criteri e dei percorsi di carriera, valorizzazione delle competenze, implementazione di sistemi di valutazione delle prestazioni).

Le risposte operative, troppe volte richieste dalle OO.SS. ai vertici dell'Agenzia, ancora latitano e si riducono a mere enunciazioni di proposte e progetti non ancora proposti nemmeno allo stadio di bozza.

Le rilevate condizioni di malessere organizzativo, per le connotazioni descritte, evidenziano la necessità di un tempestivo intervento volto a sostenere le/i dipendenti a vantaggio anche dei servizi all'utenza migliorati nella loro qualità ed adeguatezza alle esigenze del mercato del lavoro.

● **Logistica inadeguata**

Perdurano le condizioni di inadeguatezza della sede centrale di via Is Mirrionis e di numerosi centri periferici (CPI). In molti casi il personale non dispone di una propria postazione di lavoro (setting) ma si trova a ruotare alla ricerca di una postazione libera, operando comunque in spazi angusti e sovraffollati inadeguati all'erogazione dei Servizi poichè caratterizzati da elevata rumorosità e totale mancanza della tutela della privacy.

● **Riorganizzazione**

Recentemente la dirigenza Aspal ha portato all'attenzione del personale Aspal, per il tramite delle OO.SS., una proposta di riorganizzazione dell'Agenzia che, nella stesura conosciuta, evidenzia carenze gravi e impattanti. Come rilevato da tecnici esperti, tale riorganizzazione "non parrebbe completamente funzionale (e rischierebbe) di creare tensioni (ed altresì) incertezza in termini di presa di decisioni strategiche di intervento".

Pertanto, evidenziando la centralità del ruolo della rete territoriale dell'Agenzia e l'importanza di gestire e progettare un'organizzazione della stessa all'altezza della mission dell'Aspal **non ci pare di poter individuare** nella proposta dei vertici Aspal un modello organizzativo funzionale alla "dimensione di rete" richiesta da una moderna visione delle politiche e dei servizi per il lavoro e la formazione, necessaria per la promozione delle politiche attive. Tale proposta, tuttavia, prosegue il suo iter senza il coinvolgimento di chi, con la quotidianità delle proprie attività, sarà chiamato/a "a dargli gambe".

● **Attribuzione incarichi di responsabilità**

Le procedure di selezione ed individuazione dei titolari di incarichi di posizione (coordinatori dei CPI e coordinatori dei settori della sede centrale dell'Agenzia) vengono svolte in Aspal nella totale assenza di una regolamentazione chiara che individui a priori requisiti, criteri di valutazione, principi di rotazione e pertanto garantisca, alle/ai dipendenti dell'Agenzia parità di accesso alla selezione.

● **Mobilità interna ed esterna del personale**

Le procedure che governano la mobilità del personale fra le sedi territoriali dell'Agenzia e all'interno del Sistema Regione sono del tutto prive di regolamentazione, inspiegabilmente vengono applicate logiche differenti a casi simili senza riuscire a conoscere le motivazioni sottese al rilascio o al diniego del nulla osta.

● **Contrattazione di secondo livello**

L'ultimo contratto integrativo dei dipendenti dell'Aspal è datato 2011. Da troppo tempo si chiede una calendarizzazione definitiva che porti a compimento i lavori di analisi, costruzione e sigla del nuovo contratto integrativo. Recentemente il tavolo per la contrattazione che ospita le delegazioni trattanti ha iniziato a riunirsi con un calendario che ormai è "vittima" dei troppi rinvii dovuti agli impegni della dirigenza Aspal. Dopo quasi sei mesi, in cui ci si è limitati alla lettura delle proposte provenienti dalla OO.SS, nonostante si sia chiesto l'invio di una proposta o controproposta contrattuale da parte dell'Amministrazione, il risultato è quello della sola definizione dei primi due articoli che regolano campo di applicazione durata e oggetto del contratto.

● **Violazione del diritto alla informazione preventiva prevista dalle norme e dal CCRL**

In più occasioni, nel corso dell'ultimo anno, la dirigenza Aspal si è dotata di strumenti di gestione che le norme e il CCRL sottopongono, inderogabilmente, all'informazione preventiva delle OO.SS. La dirigenza Aspal, più volte, ha invece ritenuto di dover approvare tali provvedimenti

in violazione delle sopra richiamate norme a tutela delle prerogative sindacali e quindi a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

● **Progressioni orizzontali e verticali**

Nel corso degli ultimi anni il numero dei dipendenti dell’Agenzia è cresciuto sensibilmente e, contestualmente, non si è provveduto all’adeguamento dei fondi preposti a garantire alle/ai dipendenti le PEO (Progressioni economiche orizzontali) previste dalle norme e dal contratto.

Più volte la Dirigenza ASPAL è stata sollecitata ad intervenire presso il decisore politico per affrontare e correggere le situazioni di disomogeneità rispetto alle altre Amministrazioni del comparto regionale. Ad oggi, dopo quasi due anni, non si intravede alcuna soluzione che consenta ai dipendenti di ASPAL di poter fare le PEO al pari dei colleghi delle altre Amministrazioni.

Inoltre, si è in attesa dei bandi, emanati e ritirati in autotutela dall’Agenzia un anno fa, relativi alle Progressioni verticali di carriera riservate ai dipendenti in possesso dei requisiti per accedere alle categorie superiori. Tali bandi esitano ad essere emanati mentre, pare, che si proceda spediti verso l’avvio di procedure selettive di cui non si conosce il dettaglio stante, ancora una volta, la violazione del diritto all’informazione preventiva.

CGIL – FP



LE SEGRETERIE REGIONALI

UIL - FPL



FESAL - RAS

