

## Documento unitario – contributo alla discussione: per una mobilità trasparente in AMA

Roma, 1 dicembre 2020

Dopo le tante sollecitazioni unitarie di questi anni, e le tante lettere di contestazione dei trasferimenti effettuati al di fuori delle regole previste dal contratto nazionale, l'azienda deve dare risposte chiare in direzione di una **maggiore trasparenza e pubblicità degli atti nei processi di mobilità interni ad AMA Spa.**

Tra la primavera e l'estate del 2019 si era aperto uno spiraglio: l'azienda aveva di fatto accolto una proposta sindacale importante, quella di **un portale per la mobilità, che permetta di rendere pubbliche le graduatorie** e quindi ai lavoratori di capire in base a quale logica un trasferimento viene concesso o negato, o ad esempio di presentare e monitorare on line le proprie domande di trasferimento. In quegli incontri, oltre a discutere le nuove regole per stilare le graduatorie (104, condizione familiare, anzianità di servizio e anzianità sul posto di lavoro, distanza dalla propria residenza...), si stava concretizzando questa ipotesi, poi sfumata per l'ennesimo cambio di management.

Se da una parte le organizzazioni sindacali sono disponibili a mostrare flessibilità sui tempi, vista la complessità aziendale (esistono casi di urgenza innegabile, su cui serve sempre però un confronto con le rappresentanze sindacali, e altri in cui si possono rispettare i tempi contrattuali), dall'altra **non possiamo accettare che non venga rispettato l'articolo 34 del contratto** e che le rappresentanze sindacali non vengano nemmeno convocate, eliminando il controllo su un processo che invece dovrebbe essere limpido.

**Su questo o AMA cambia o sarà d'obbligo procedere per le vie legali.**

### Perché serve un accordo sulla mobilità e un portale per gestirla

La totale **assenza di trasparenza nelle regole nella composizione delle graduatorie** e la mancanza di pubblicità degli atti si inseriscono in un contesto in cui fioccano troppi ordini di servizio e il percorso amministrativo è opaco e spesso (quasi sempre) non rispetta i tempi e le modalità previste dal contratto.

Serve quindi una regolamentazione trasparente della mobilità (modalità di presentazione delle domande, durata delle graduatorie, modalità di composizione delle stesse, pubblicità delle informazioni) che permetta a tutti di capire quali regole governano i trasferimenti. **Il sindacato deve essere garante delle regole a tutela dei lavoratori tutti.** Ma l'azienda deve abbandonare un atteggiamento padronale e un decisionismo goffo quanto inefficace che, oltre a deprimere i lavoratori, mal si concilia con la natura pubblica dell'azienda.

Bisogna stabilire come gestire le domande rimaste inevase nel tempo, in alcuni casi sommatesi negli anni, e stabilire la durata delle stesse. Quindi decidere come gestire il pregresso e, per il futuro, prevedere un meccanismo di scelta che **permetta ai lavoratori tramite un apposito portale di presentare le domande, potendole modificare all’inizio di ogni anno: tre posti di lavoro in ordine di preferenza.**

Sarà quello lo strumento per verificare le graduatorie e poter controllare in tempo reale e in modo trasparente i processi di mobilità interni.

Va da sé che, con le assunzioni alle porte (si spera), un simile sistema permetterebbe di porre in essere un meccanismo virtuoso di ricollocazione del personale.

### **Prevedere il processo amministrativo per i trasferimenti di altra natura e regole certe sui reperimenti**

Pensiamo che serva un accordo quadro che, oltre a dare gambe a una mobilità trasparente, renda tali anche i **processi amministrativi di formazione degli staff**. Ad oggi ci sono troppe indagini conoscitive, poche certezze su chi decide cosa. Va previsto chiaramente quando questa scelta viene effettuata tramite una commissione giudicante e quando i dirigenti, laddove sono loro a decidere i propri collaboratori, devono “metterci la faccia” e la firma. Gli spazi di liceità di queste scelte devono essere ben delimitati.

Allo stesso modo, per tutto il resto, quando **si effettuano reperimenti, questi devono contenere al loro interno tutti i criteri di scelta attraverso cui vengono formate le graduatorie**. Queste ultime devono essere pubbliche e consultabili da tutti i partecipanti.

**Va regolata anche la gestione dei trasferimenti temporanei** che devono prevedere una durata breve, una motivazione strettamente legata al mantenimento dei servizi (vedi carenza di preposti sui turni) e una data di rientro certa nella propria sede di lavoro (ad esempio 15 giorni) e, qualora venissero prolungati per una medesima durata, devono essere comunicati alle rappresentanze sindacali. In caso di una terza proroga, **venendo evidentemente a mancare la temporaneità, quei trasferimenti andranno trattati come previsto dall’art.34 del contratto nazionale** e quindi essere oggetto di informativa o esame congiunto con le organizzazioni sindacali.

*Documento a cura delle segreterie aziendali*

*Alessandro Russo, Fp Cgil – Massimiliano Gualandri, Fit Cisl – Massimo Cicco, FiaDEL*