

Allegato 1)

RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE

I punti che suscitano perplessità e/o contrarietà sono i seguenti:

1) Esiguità del numero del personale che avranno diritto, realmente, al passaggio.

A parte consentire a tutti l'accesso al percorso formativo si deve fare il massimo sforzo per aumentare anche il numero di coloro che potranno transitare nella terza area.

2) Prove da sostenere.

Considerata l'esperienza e la professionalità acquisita sul "campo" nel corso di decenni, le prove devono essere minimali. La sola prova scritta (o sola orale) sarebbe sufficiente.

3) Tempo da dedicare alla formazione on line

Emerge che la formazione deve essere fatta durante le ore di servizio, purtroppo le innumerevoli attività di cancelleria (in particolare udienza ed adempimenti successivi) che sono tipiche dei cancellieri, impediranno, nella maggior parte dei casi, di poter agevolmente dedicare del tempo alla formazione.

Si chiede pertanto di individuare giornate ed orari ben precisi in cui "distogliere" il personale dalle normali attività per fare la formazione. Sarebbe opportuno che il personale interessato sia "convogliato" in aule di formazione e che venga sottratto dall'attività ordinaria d'ufficio o dalle udienze.

4) Decorrenza dell'inquadramento.

L'art. 21- quater è chiaro sul punto. Il riconoscimento giuridico ed economico avverrà al termine della procedura. Di contro però si può dire che la ratio della norma è quella di sanare la nullità del CCI dichiarato nullo sul punto da diverse sentenze, si verificherebbe una disparità di trattamento con coloro che hanno vinto i ricorsi.

Per ovviare, almeno in parte al problema e agli inevitabili ricorsi che potrebbero giungere (soprattutto in considerazione del parere espressamente "contrario" del Dipartimento della RGS – nota 21/07/2015, prot. 58554/2015), si ritiene plausibile ipotizzare una procedura di progressione in carriera per il personale

interno in servizio alla data di pubblicazione del bando di mobilità, in possesso del titolo richiesto per l'accesso dall'esterno e nel numero pari al numero di personale transitato con mobilità (nel rispetto della percentuale del 50% prevista dal d. lgs 150/2009), disponendo che tale personale possa fare istanza e partecipare al corso/concorso previsto per i cancellieri.

5) Ampliamento dei profili professionali

Questa Federazione ha rilevato fin dal primo momento che i beneficiari del passaggio tra le aree devono essere i lavoratori di tutte le qualifiche, pertanto si chiede di consentire l'accesso alla procedura anche agli altri profili professionali.

6) Sede e mobilità del personale

La progressione ripropone il problema, risolto in parte negli anni, della mobilità del personale.

E' noto che i posti inseriti nei vari interpelli non hanno mai realizzato le attese del personale interno, vincitore di concorsi, di ricongiungimento alla propria famiglia.

I pendolari ed i fuori sede sono ancora troppi e la situazione, con la progressione, tende a peggiorare.

La nostra Federazione ha messo a disposizione dei lavoratori una bacheca di scambio sede ma sono poche le possibilità di scambi che possono essere realizzate.

Gli interpelli devono essere periodici e devono riguardare tutto il personale.

7) Progressione consentita a tutto il personale.

La progressione, tra le aree ed all'interno delle aree, deve essere consentita a tutto il personale in servizio. Le ragioni sono evidenti: tutto il personale da decenni svolge lavori di qualifiche superiori con carichi di lavoro e responsabilità non riconosciute e non retribuite.

L'accesso del personale esterno, anche di qualifiche alte, crea malcontento e pone termine alle speranze di riqualificazione. Questo comporta frustrazione e demotivazione che ognuno di noi ha il dovere di evitare.