



DIRETTIVA AI RAPPRESENTANTI PROVINCIALI ED AZIENDALI
RELATIVE ALLE CONTRATTAZIONI DECENTRATE PER
L'APPLICAZIONE DELL'ACCORDO DEL 27 FEBBRAIO 2002
(termine dell'invarianza delle mansioni)

Lo scopo di questa comunicazione è duplice: da un lato attribuire la giusta importanza all'accordo stipulato il 27 febbraio 2002 tra Amministrazione Regionale e le OO.SS., dall'altro fornire delle direttive a tutti i rappresentanti provinciali ed aziendali, allo scopo di mantenere un unico indirizzo di comportamento, poiché già si sono avviate in tantissimi uffici centrali e periferici, le contrattazioni decentrate tra i Capi d'Istituto ed i rappresentanti dell'Amministrazione per concordare le modalità d'applicazione dell'accordo suddetto.

L'accordo del 27 febbraio 2002 segna una svolta determinante ed estremamente importante nella risoluzione dell'annosa vicenda dell'invarianza delle mansioni e, di fatto, fa piena luce all'interpretazione degli articoli 13 e 15 del contratto del 23 maggio 2001, contratto fortemente voluto e conquistato dal nostro sindacato.

A seguito del contratto di riclassificazione del 23 maggio 2001, si è sancita la progressione giuridica di tutto il personale in servizio, fermo restando che la vigente normativa, non consentendo automatismi nelle progressioni di carriera, prevede percorsi selettivi. Conseguentemente riuscimmo a bypassare il problema, stabilendo che i passaggi si dovessero ritenere compiuti con l'espletamento di corsi di formazione con **"verifica dei fabbisogni formativi"**. Nell'accordo d'interpretazione autentica tra governo e sindacati, firmato il 29 novembre 2001, si stabilì, infatti, che i corsi di formazione dovevano avviarsi a far data da gennaio 2002, entro quindi il 28 febbraio, termine ultimo per l'invarianza delle mansioni.

Purtroppo l'inefficienza dei Dirigenti Generali ha causato uno slittamento di circa 60 giorni per l'avvio dei percorsi formativi. A questo punto, proteste a parte, ci siamo trovati di fronte ad un problema concreto: ovvero l'1 Dicembre 2001 il personale veniva ricollocato economicamente nelle nuove categorie e l'1 marzo dovevano espletare le nuove mansioni previste dal contratto. Qualsiasi fattore, quindi, che avesse causato un ritardo nel rispetto di tali scadenze, avrebbe rappresentato un concreto rischio di blocco dei contratti, da parte degli organi di controllo, **per palese danno all'erario**.

Il governo regionale, infatti, non è competente (in assenza dell'ARAN) per ipotizzare una proroga dell'invarianza delle mansioni, ed è obbligatorio, quindi che i dipendenti espletino dal primo marzo le nuove mansioni così come previsto dal contratto. Ma a questo punto rammentiamo che, come recita lo stesso contratto, per rispettare il termine dell'invarianza delle mansioni, era necessario avere espletato i corsi di formazione. Va da se, quindi, che si sia reso necessario trovare una soluzione tecnica che consentisse, allo stesso tempo, di espletare le nuove mansioni anche se, ancora, non si fossero espletati i corsi di formazioni previsti dalla legge. Ecco perché si è pensato di istituire il cosiddetto periodo d'affiancamento: ciò, infatti, avrebbe consentito di continuare, con piena legittimazione, ad espletare le nuove mansioni per coloro che già le espletavano, consentendo, inoltre, di effettuare una sorta di tirocinio a moltissimi colleghi che, acquisendo la qualifica d'istruttore, non si sentivano "pronti" ad assumersi, da subito, le responsabilità derivanti dalle nuove mansioni acquisite.

L'accordo suddetto, quindi, istituisce: "L'**affiancamento**" per tutti i dipendenti regionali; individua la **durata** del neonato istituto che non potrà essere superiore alle 100 ore per ciascun dipendente; individua anche l'**arco temporale** ovvero la speranza di vita di tale istituto: 3 mesi dal 1° marzo al 31 maggio 2002.

L'affiancamento è il mezzo che porta **tutti i dipendenti regionali a svolgere mansioni proprie della qualifica di destinazione**, in seguito al processo di riqualificazione di tutto il personale nelle aree C e D.

È opportuno a tal riguardo esprimere delle riflessioni che possono essere di aiuto a recepire la necessità di istituire l'istituto dell'affiancamento.

L'affiancamento permette a quei dipendenti regionali che hanno svolto, in anni passati, mansioni superiori di vedere riconosciuta, definitivamente, la propria professionalità dopo tanti anni di sfruttamento; mentre consente a quei dipendenti, che non hanno mai svolto mansioni superiori, nel momento in cui si trovano affiancati da un funzionario in possesso di una qualifica più elevata, di svolgere, da subito, mansioni proprie della qualifica di destinazione. Peraltro, secondo la volontà dei firmatari dell'accordo, l'affiancatore ha l'obbligo di descrivere, solo a chi ne avesse effettivo bisogno, le peculiarità della mansione che si va a ricoprire, certificando, in ultimo, l'effettivo completamento del periodo d'affiancamento **senza entrare nel merito del profitto**.

Vi sono, in ultimo, delle figure professionali che, durante le ore di servizio in cui non svolgono l'affiancamento, sono tenuti, **per motivate ed inderogabili esigenze di servizio, da concordare con le rappresentanze aziendali degli Uffici**, ad assicurare lo svolgimento delle mansioni svolte precedentemente alla riclassificazione del personale.

Anche su questo punto è opportuno fare chiarezza allo scopo di comprendere l'importante e delicato ruolo che tutti i rappresentanti provinciali e aziendali del nostro sindacato dovranno interpretare nell'ambito delle contrattazioni decentrate al fine di individuare, con estrema fermezza, le reali, motivate ed inderogabili esigenze di servizio, in altri termini, nell'individuare i cosiddetti "**servizi essenziali**".

A tal proposito, allo scopo di assumere un unico indirizzo di comportamento degli aziendali durante le contrattazioni decentrate, si è pensato di individuare, **in sede centrale e così come già concordato in diversi dipartimenti**, le seguenti mansioni facenti parti dei servizi essenziali:

- 1. dipendenti assegnati all'apertura, chiusura, vigilanza e tutela dei luoghi di lavoro;**
- 2. dipendenti che sono assegnati alla posta in entrata e protocollo;**
- 3. dipendenti che sono addetti alla guida di autoveicoli.**

Resta inteso che i lavoratori interessati ai cosiddetti **servizi essenziali** debbano essere impiegati **esclusivamente** per una parte dell'orario lavorativo, mentre per la restante parte dovranno obbligatoriamente espletare **il periodo di affiancamento** svolgendo le nuove mansioni.

All'infuori di tali necessità nessun'altra figura professionale deve rientrare, nella maniera più assoluta, tra i servizi essenziali.

Si deduce, quindi, che tutti gli altri lavoratori che non svolgono quelle mansioni riconducibili ai servizi essenziali, di fatto, svolgono le mansioni proprie di quelle di destinazione in seguito alla riclassificazione.

Per i lavoratori che rientrano tra quelli interessati ad assicurare i servizi essenziali vale il "**principio della rotazione**", nel senso che non dovranno essere sempre i medesimi lavoratori ad assicurare i servizi essenziali, ma i lavoratori d'eguale mansione assegnati nello stesso ufficio dovranno ruotare allo scopo di assicurare a tutti la frequenza all'affiancamento.

Resta inteso che laddove vi siano L.S.U. in servizio, questi ultimi debbono già da subito essere utilizzati per assicurare i suddetti servizi essenziali.

Ove invece non vi sia la presenza di personale L.S.U., a garanzia di tutti i lavoratori che sono tenuti ad assicurare l'espletamento dei servizi essenziali, abbiamo ottenuto dall'Assessore alla Presidenza un impegno ufficiale, **pena il ritiro della firma dall'accordo**, che il processo di immissione dei primi 1045 L.S.U., già contrattualizzati, sarà avviato prioritariamente negli Uffici regionali sprovvisti di tale personale, pertanto i dipendenti interessati saranno sostituiti nel più breve tempo possibile.

Inoltre, il Governo regionale ha già predisposto le risorse finanziarie per l'immissione di L.S.U. che andranno a ricoprire complessivamente i posti lasciati vuoti nelle categorie A e B.

Al termine del periodo d'affiancamento inizierà la fase della **formazione di base** prevista dal contratto che, coinvolgendo tutti i dipendenti appartenenti a qualifiche non dirigenziali, si concluderà con la formalizzazione degli atti e l'emissione dei relativi decreti d'inquadramento.

La formazione di base avrà una durata che potrà variare dalle 20 alle 80 ore, a seguito del rilevamento dei fabbisogni formativi conseguenti alla presentazione delle schede informative, mentre gli argomenti verteranno sulle seguenti materie:

- 1. nozioni di alfabetizzazione informatica;**
- 2. nozioni di diritto amministrativo;**
- 3. nozioni elementari di lingua inglese.**

Alla fine della formazione di base l'applicazione degli articoli 13 e 15 del CCRL del 23 maggio 2001 si riterrà conclusa, anche se, come più volte ribadito, **di fatto dal 1° di marzo tutto il personale è legittimato ad espletare le mansioni delle nuove categorie di destinazione.**

Palermo, 7 marzo 2002

LA SEGRETERIA REGIONALE