



## **FORMAZIONE PROFESSIONALE**

### **LINEE DI PIATTAFORMA CONTRATTUALE**

Le OO.SS. FLC CGIL, CISL Scuola e UIL Scuola con riferimento al protocollo d'intesa politica per il rinnovo del CCNL FP del 06 giugno 2006 ribadiscono che il contratto di riferimento nazionale dei lavoratori del settore si pone come elemento irrinunciabile del sistema nazionale restando saldamente ancorato a criteri unitari nazionali.

L'obiettivo è quello di un contratto nazionale di comparto, che rappresenti un concreto strumento di governo nazionale del settore e punto di riferimento per tutti gli operatori, gli Enti e le Regioni, obiettivi questi già espressamente condivisi in passato dal Coordinamento delle Regioni. Il contratto di comparto dovrà essere applicabile a tutti i lavoratori che operano all'interno delle macro-tipologie previste dal D. L.vo 166/01.

Si tratta quindi di rivedere l'ambito di applicazione del contratto, di introdurre nuove figure e profili professionali, di rivedere l'organizzazione del lavoro nel suo complesso, così da includere l'insieme delle nuove tipologie di servizi.

Le trasformazioni in atto nel settore della formazione professionale implicano di ridiscutere alcuni istituti che oggi appaiono inadeguati; vanno regolamentate ed estese le tutele agli eventuali rapporti non subordinati; vanno introdotti nel settore strumenti per la previdenza integrativa e per valorizzare la professionalità di tutti i lavoratori.

Inoltre le OO.SS. ritengono necessario affrontare il tema del salario degli operatori, che ha perso progressivamente potere reale d'acquisto, situazione aggravata dalla mancata erogazione di consistenti quote di arretrati contrattuali e del fondo incentivi e per la mancata generalizzazione della progressione economica orizzontale.

Le OO.SS. concordano di aprire il negoziato contrattuale per il quadriennio sui seguenti obiettivi :

- **contrattazione regionale:**

Le difficoltà registrate nelle contrattazioni regionali, che hanno determinato condizioni giuridiche e salariali molto diversificate tra i lavoratori anche per il diverso ruolo e grado di partecipazione delle Regioni, impongono una riflessione e un approfondimento sulle modalità e sulla esigibilità degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione regionale, nonché sui soggetti coinvolti nella contrattazione stessa. Il contratto nazionale deve contenere clausole di salvaguardia per il mancato avvio della contrattazione regionale sugli istituti ad essa demandati. La contrattazione regionale per alcuni aspetti relativi alle materie ad essa affidate, potrà demandare alcuni istituti alla contrattazione di Ente/Istituzione Formativa in particolare sui criteri per l'attribuzione degli incarichi al personale e per l'applicazione delle eventuali flessibilità orarie stabilite dal CCNL e dalla contrattazione regionale. La contrattazione di Ente si svolge tra direzione di Ente , rappresentanza dei lavoratori e rispettive organizzazioni regionali/territoriali.

- **ente bilaterale:**

Le OO.SS. riconfermano la validità dello strumento che in questo comparto deve avere la sua funzione per la formazione dei lavoratori attraverso i fondi interprofessionali per la formazione continua, per il sostegno al reddito in particolari condizioni e per la salvaguardia dell'occupazione, attraverso la costituzione di fondi regionali finalizzati alimentati da risorse versate dai lavoratori e dai datori di lavoro ed eventualmente anche dagli enti locali, per favorire la fruibilità dei diritti sindacali stabiliti contrattualmente, per la sicurezza nei luoghi di lavoro.

- **progressione economica orizzontale:**

L'istituto contrattuale nasce dalla necessità di valorizzare, attraverso una incentivazione economica, la professionalità dei lavoratori impegnati con diverse tipologie d'utenza, in funzioni articolate e comunque in situazioni di complessità didattica e organizzativa. Va confermata la filosofia di fondo dell'istituto contrattuale, semplificando i criteri di accesso. In tal senso è necessario apportare correttivi nel meccanismo per l'attribuzione dell'istituto contrattuale rendendolo più dinamico e veloce, introducendo anche elementi di esigibilità in caso di mancate contrattazioni regionali. In tal caso la progressione economica orizzontale terrà conto dei criteri stabiliti nel contratto nazionale. Tra i criteri di valutazione andrà valutata l'ipotesi di inserire la professionalità maturata in servizio.

- **diritto allo studio e alla formazione:**

L'istituto del diritto allo studio va valorizzato e deve essere esigibile annualmente e con continuità dai lavoratori all'interno di un quadro di compatibilità concordate, prevedendone anche una fruizione straordinaria se motivata da necessità didattiche e professionali anche derivanti da modifiche

legislative. Va confermato e meglio regolamentato la fruizione del diritto allo studio da parte dei lavoratori iscritti ai corsi di laurea e corsi monografici.

- **mobilità del personale:**

FLC CGIL, CISL Scuola e UIL Scuola sono impegnate nella ricerca, attraverso il confronto con le Regioni e il Governo, di strumenti per regolare le crisi occupazionali. A tal fine rimangono operative le intese sottoscritte con il precedente CCNL. Ritengono, comunque, necessario trovare ulteriori soluzioni negoziali per salvaguardare livelli occupazionali e per evitare che il peso delle eventuali crisi ricada per intero sui lavoratori attivando anche specifici tavoli negoziali con le istituzioni regionali e locali.

- **orario di lavoro:**

Per tutto il personale l'orario di lavoro è definito su base settimanale. A seguito delle trasformazioni in atto nel settore è opportuno riconsiderare l'impianto dell'orario di lavoro per le prestazioni di docenza diretta, che non può superare le 22 ore settimanali per un numero massimo di ore, rapportato ad un impegno non superiore alle 34 settimane annue.

La contrattazione nazionale definirà eventuali forme di flessibilità orarie settimanali e le incentivazioni economiche.

La contrattazione nazionale individuerà, inoltre, le ore settimanali da dedicare alle attività di supporto alla formazione diretta e all'aggiornamento del personale.

La contrattazione regionale dovrà individuare le modalità di applicazione delle flessibilità individuate nella contrattazione nazionale e demandare eventuali esigenze specifiche alla contrattazione di Ente/Istituzione formativa.

- **regolamentazione dei rapporti di lavoro non subordinati:**

Il ricorso massiccio a lavori atipici impone di intervenire per regolamentarli. Si tratta di valutare quali e quante tipologie utilizzare in quali ambiti lavorativi e tipologie formative per regolare le prestazioni e la retribuzione ed estendere diritti e tutele a tutti i lavoratori qualsiasi sia il loro rapporto di lavoro e la modalità di espletazione dello stesso. In particolare si tratterà di definire un Accordo Nazionale Quadro, allegato al contratto nazionale, che individui gli ambiti di utilizzazione dei lavoratori atipici, le tutele e i percorsi di stabilizzazione.

- **previdenza integrativa:**

La tematica ha acquisito una rilevanza di primo piano a seguito dell'entrata in vigore dell'ultima riforma del sistema previdenziale. Il recente decreto legislativo sulla previdenza complementare ha ulteriormente posto l'argomento nell'agenda sindacale per dare ai lavoratori una prospettiva previdenziale rassicurante. La costruzione della seconda gamba previdenziale è una possibilità che non può vedere esclusi i lavoratori del comparto. Pertanto va riconosciuta questa opportunità ai lavoratori mediante l'adesione al fondo "ESPERO" che già ne prevede la possibilità.

- **tutela dei lavoratori effetti da patologie gravi e invalidanti:**

Il contratto deve prevedere nuove e più ampie tutele per il personale dipendente affetto da patologie gravi che richiedono terapie salvavita e/o temporaneamente invalidanti. Per il suddetto personale questi periodi di assenza, compresi i giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital, vanno esclusi dal computo del numero massimo dei giorni previsti per la malattia e sono retribuiti.

- **valorizzazione della professionalità:**

Valorizzare attraverso incentivi economici periodici e certificare la professionalità dei lavoratori, acquisita anche in servizio, sono gli obiettivi irrinunciabili ai fini di qualunque processo di riforma e rappresentano un fattore strategico del sistema nazionale di formazione professionale. La formazione e l'aggiornamento dei lavoratori deve trovare una risposta nelle scelte politiche delle Regioni e degli Enti di formazione attraverso gli strumenti costituiti dalle parti sociali. Vanno ripristinate le dinamiche salariali legate alla professionalità maturata in servizio.

- **dinamica salariale**

Relativamente alle dinamiche salariali occorre sviluppare la trattativa sui seguenti obiettivi:

- recupero automatico dell'inflazione reale;
- aumento delle retribuzioni tabellari in ragione della maggiore complessità e innovazione in atto nel settore pari al 10% per il primo biennio di riferimento;
- valorizzazione delle professionalità in servizio;
- progressione economica orizzontale.

Inoltre è necessario che il CCNL preveda meccanismi tali da rendere vincolante la esigibilità degli istituti contrattuali riguardanti parti accessorie del salario, a partire dal fondo incentivi espressamente previsto dal CCNL , che vanno regolamentati dalla contrattazione regionale.

Le materie non espressamente indicate nelle presenti linee di piattaforma saranno oggetto di approfondimento unitario e portate al tavolo di confronto.

FLC CGIL  
Giusto Scozzaro

CISL Scuola  
Elio Formosa

UIL Scuola  
Lello Macro

Roma, 22 giugno 2006