

ACCORDO SISTEMA leFP

Il giorno 5 agosto 2020, in via telematica, i rappresentanti di Associazione Enti Formazione della Lombardia, A.E.F.:

- Matteo Berlanda
- Giuseppe Raineri
- Stefano Salina
- Alessandro Tarpini

e i rappresentanti sindacali,

Per la O.S. FLC - CGIL Lombardia

- Tobia Sertori
- Luisa Teruzzi

Per la O.S. CISL Scuola Lombardia

- Monica Manfredini
- Massimiliano Sambruna

Per la O.S. UIL Scuola Lombardia

- Carlo Giuffrè
- Andrea Cravotta

hanno concordato quanto di seguito.

Premessa

In data 27 aprile 2020 si sono incontrati i rappresentanti di AEF e delle OOSS di categoria per discutere e convenire su interventi che si sono evidenziati come necessari, a seguito della pandemia che ha colpito gravemente la nostra regione. La volontà delle parti di aggiornare alcune parti del contratto regionale del 6 maggio 2013 si basa sulla necessità di dare un contributo alla ripartenza dopo le vicissitudini degli ultimi mesi.

Infatti, l'emergenza determinata dalla pandemia Covid-19, di cui si cominciano a vedere i primi drammatici effetti nell'occupazione e sulle difficoltà di ripartenza, non potrà che produrre cambiamenti ed adattamenti al modello consolidato dell'leFP, della formazione professionale in generale e dei servizi al lavoro

Risultano ormai evidenti, pur se in un quadro di estrema incertezza e di mancanza di direttive da parte degli uffici regionali, le conseguenze, che a partire da settembre, coinvolgeranno l'intero sistema dell'leFP.

I cambiamenti che avverranno alla ripresa delle attività a settembre, è presumibile che vedranno una pesante discontinuità rispetto al modello didattico e organizzativo che ha caratterizzato la storia dell'leFP lombarda fino ad oggi.

Dovremo fare i conti, oltre che con un quadro di appesantimento delle misure di prevenzione al contagio, anche e soprattutto con un quadro economico nel suo complesso largamente ridimensionato ed in alcuni comparti e filiere, spesso dove il sistema leFP ha maggior presenza, compromesso e con minori opportunità. Le recenti deliberazioni riguardanti i profili per il 2020/21 confermano il valor economico della dote diversificato per settore sulle stesse cifre in vigore da oltre 15 anni; la scelta del Ministero di prevedere il passaggio e la promozione all'anno successivo per tutti gli studenti di ogni ordine e grado, la sostanziale assenza di azioni di orientamento e riorientamento e di incontri con famiglie e giovani che vivevano difficoltà nel sistema scolastico tradizionale, hanno comportato una diminuzione dei ragazzi (drop out scolastici) che si rivolgevano alla leFP dopo insuccessi scolastici; se fossero confermate le indicazioni sul distanziamento minimo, sul numero massimo di studenti per classe e sulla difficoltà a garantire lo stesso tetto di risorse economiche, dovremo misurarci con una contrazione difficilmente sostenibile e con ricadute assai gravi sugli equilibri dell'intero sistema.

Dai cinque mesi trascorsi ereditiamo la necessità di interventi personalizzati di recupero su numeri significativi di ragazzi e il bisogno e la necessità di interventi specifici anche fuori dal quadro orario normato.

Tutti gli interventi di sostegno agli investimenti fin qui varati dal governo e da RL a supporto dei vari comparti, hanno escluso totalmente il sistema dell'leFP, che pur deve confrontarsi con gli stessi identici problemi.

Tutto ciò si innesta in un contesto che, per quanto riguarda aspetti e normative contrattuali, già prima dell'emergenza Covid-19 presentava inadeguatezze, incrostazioni e in qualche caso un totale scollamento dalla realtà, non teneva conto della consistente monte ore di formazione svolto in azienda, delle funzioni realmente svolte dai formatori nei Centri, delle molteplici attività di completamento della docenza frontale, della personalizzazione scelta per tentare di recuperare un ampio numero di fragilità; il quadro normativo e contrattuale è oggi ancor più incompatibile con lo scenario determinato dall'emergenza sanitaria e dalle conseguenze inevitabili che ci attenderanno a settembre.

Gli Enti di formazione hanno tentato, in questi 5 mesi di emergenza, con generosità e disponibilità, di resistere e di garantire a tutte le persone che operano nella F.P. continuità di reddito e di prospettive; lo hanno fatto, in qualche caso con grandi sforzi finanziari, quale segnale per riconoscere lo sforzo e la disponibilità collettiva di gran parte degli addetti ad affrontare la crisi. Infatti, grazie ai lavoratori del settore la formazione professionale lombarda, ha saputo rispondere al bisogno di continuità negli insegnamenti, realizzare molte ore di formazione a distanza, intervenire anche individualmente per non perdere quanto appreso e aggiungere nuove conoscenze ai ragazzi della F.P.

Quello che le parti vanno ricercando, a partire dall'accordo riportato qui di seguito, è un patto per la difesa, la messa in sicurezza e il rilancio della formazione professionale lombarda, la tutela dell'occupazione; questa si realizzerà garantendo da parte degli enti AEF, al personale in forza, il posto di lavoro per l'anno formativo 2020/21 e la mediazione da parte di AEF al confronto con le OOSS per eventuali situazioni di necessità intervenute (es. crisi aziendali, livello generale del finanziamento inadeguato, altri fattori di crisi di sistema); sarà oggetto di confronto entro agosto 2021 la possibilità di mantenere oltre l'impegno sistemico. Ferma restando la volontà e l'auspicio di mantenimento occupazionale anche oltre il termine indicato, viene confermata la conservazione del livello salariale, sancendo l'impegno, a condizioni generali stabili, a non adire azioni unilaterali di decurtazione.

In specifico, si conviene, precisando che quanto scritto in premessa circa la tutela dell'occupazione è parte integrante a quanto segue:

1. Riconoscimento integrazione salariale per lavoratori in FIS

A parziale compensazione della perdita retributiva, ELGA rimborserà una quota corrispondente al 70% della retribuzione totale (mensile, 13esima e TFR) persa per ciascuna ora utilizzata in FIS. Tale integrazione salariale sarà erogata dall'ente titolare del rapporto di lavoro che potrà avvalersi del riconoscimento economico della bilateralità come previsto dall'articolo 2, comma b dello Statuto di Elga. La quota che Elga verserà sarà comprensiva del valore orario lordo e dei corrispondenti contributi. Tale quota sarà erogata a consuntivo delle richieste/rendicontazioni prodotte. L'erogazione in busta paga, se non già eseguita in precedenza, sarà effettuata con la mensilità di ottobre.

2. Riconoscimento a ciascun ente di una quota per affrontare i costi derivanti dall'effetto del Covid-19

Elga metterà a disposizione di ciascun ente, in regola con la contribuzione, un importo corrispondente a due annualità di versamenti (come misurato in occasione dell'accordo per incentivare uscite con quota 100/opzione donna del 2018). Tale importo andrà a parziale copertura delle spese necessarie a garantire la ripresa delle attività in condizioni di sicurezza/efficacia per corsisti e personale. Tale quota sarà erogata in base alle richieste e alle giustificazioni prodotte.

3. Flessibilità dell'orario di lavoro frontale settimanale

L'attività del formatore si divide tra ore di Docenza Frontale e ore di Altre Funzioni.

Si definiscono "docenza frontale" tutte quelle attività che necessitano di preparazione in entrata e/o lavoro in uscita.

A titolo esemplificativo e non esaustivo si definiscono come ore di docenza frontale:

-  Le lezioni in classe anche in sostituzione/supplenza;
-  Le ore di FAD sincrona
-  Le attività di codocenza che prevedano la gestione diretta e in autonomia e la preparazione dei materiali;
-  La docenza iniziale/finale erogata a tutta la classe durante le attività di Project work;
-  La somministrazione degli esami, quando a questa segue la correzione dei test somministrati.

Alle ore di docenza frontale si aggiungono le ore connesse alla funzione: in questo monte ore vengono conteggiate, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

-  Preparazione lezioni e correzioni;
-  Attività collegiali e di equipe;
-  Colloqui con le famiglie;
-  Programmazione individuale e di classe;
-  Piani formativi.

Il tetto massimo per la docenza settimanale oltre il quale scatta l'intensificazione è fissato in 24 ore settimanali da spalmare per un massimo di 36 settimane, fermo restando il monte ore di 800 ore annuali, il cui superamento è regolamentato dal CCNL 2011-2013 di categoria.

Si assumono quindi come riferimento, per la determinazione dell'orario medio settimanale convenzionale di formazione diretta, le 36 settimane previste dal CCNL, art. 37 punto B3, e si conviene di gestire la flessibilità come segue: le ore di docenza diretta che superano le 24 settimanali, all'interno delle 36 settimane, rientrano nel concetto di orario flessibile, riconosciute come intensificazione del lavoro e ricompensate attraverso il riconoscimento di crediti orari a recupero nei periodi di ridotta attività e inattività corsuale;

Il valore dell'intensificazione del lavoro che dà adito al riconoscimento dei crediti orari si conviene sia il seguente:

-  Un recupero orario pari a mezz'ora di tutte le ore che nell'arco delle 36 settimane superano le 24 settimanali di docenza diretta fino ad un massimo di 26;
-  Due ore di recupero ogni ora fatta in più rispetto alle 26 ore settimanali;
-  Un'ora di recupero ogni cinque ore svolte oltre le 36 settimane ed entro le 44.

4. Flessibilità sull'anno formativo

Per adeguare l'offerta formativa alle mutate esigenze e, in prospettiva, per rispondere ai bisogni che si manifestano *in itinere*, è previsto che le ore complementari alla docenza e per altre funzioni, già previste nel contratto regionale 2011-2013, siano esigibili e quindi disponibili per gli enti sin dalla programmazione dell'a.f.2020/21, quantificate in 236 per il formatore a 800 ore frontali e proporzionalmente come da tabella allegata (Tabella A) per diverso impegno orario diretto, e possano essere finalizzate ad attività quali, ad esempio a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- recupero individuale e a piccoli gruppi per replicare interventi già prodotti, quando il materiale sia lo stesso già utilizzato per la lezione;
- attività di *project-work* ad eccezione della docenza iniziale/finale a tutta la classe;
- FAD a-sincrona;
- FAD sdoppiamento classe (co-docenza), quando il materiale sia lo stesso già utilizzato per la lezione;
- supporto e preparazione agli esami;
- uscite didattiche giornaliere e visite di istruzione, purché venga riconosciuto l'impegno effettivo di ogni singolo formatore;
- orientamento;
- attività di marketing/orientamento allievi-imprese o nuovi utenti;
- assistenza esami e colloqui;
- servizi al lavoro, front e back office nei rapporti con utenza, imprese, stakeholders della formazione continua e/o permanente;
- tutoraggio e coordinamento;
- altre attività, contrattate a livello di Ente/Sede, proprie della funzione e del livello.

Con la sottoscrizione del presente accordo si annulla e si sostituisce ogni precedente intesa e/o accordo e/o uso e/o prassi, ad eccezione delle materie qui non disciplinate.

Il presente accordo sarà sottoposto alla valutazione dei lavoratori attraverso la consultazione assembleare entro la ripresa delle attività didattiche

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO, Milano, lì 05/08/2020

Per A.E.F.

Matteo Berlanda

Giuseppe Raineri

Stefano Salina

Alessandro Tarpini

Per le OO.SS.

FLC - CGIL Lombardia

Tobia Sertori _____

Luisa Teruzzi _____

CISL Scuola Lombardia

Monica Monfredini _____

Massimiliano Sambruna _____

UIL Scuola Lombardia

Carlo Giuffrè _____

Andrea Cravotta _____

ADDENDUM all'Accordo del 05/08/2020

Nel confermare il merito dell'accordo sottoscritto, le delegazioni impegnano le rispettive organizzazioni di rappresentanza ad incontrarsi entro la fine del mese di maggio 2021 per effettuare una puntuale verifica della reale applicazione dell'accordo, per valutare la necessità di apportare variazioni o modifiche all'intesa ed agli impegni in essa contenuti e ad essa connessi.

L'accordo avrà validità per l'anno formativo 2020/21.

L'intesa verrà prorogata con le eventuali modifiche e/o integrazioni, concordate tra le parti, che si renderanno necessari; l'accordo si intenderà rinnovato in assenza di disdetta formale, da inviare entro il mese di maggio, da parte di una delle parti firmatarie.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO, Milano, lì 28/09/2020

Per A.E.F.

Matteo Berlanda

Giuseppe Raineri

Stefano Salina

Alessandro Tarpini

Per le OO.SS.

FLC - CGIL Lombardia

Tobia Sertori _____

Luisa Teruzzi _____

CISL Scuola Lombardia

Monica Monfredini _____

Massimiliano Sambruna _____

UIL Scuola Lombardia

Carlo Giuffrè _____

Andrea Cravotta _____

TABELLA A

ORE FRONTALI	ORE CONNESSE ALL'INSEGNAMENTO	ORE ALTRE FUNZIONI	AGGIORNAMENTO	TOTALE CONVENZIONALE
0	0	1490	100	1590
20	11	1458	100	1590
40	22	1428	100	1590
60	33	1397	100	1590
80	45	1365	100	1590
100	56	1334	100	1590
120	67	1303	100	1590
140	78	1272	100	1590
160	89	1241	100	1590
180	101	1209	100	1590
200	112	1178	100	1590
220	123	1147	100	1590
240	135	1115	100	1590
260	146	1084	100	1590
280	158	1052	100	1590
300	169	1021	100	1590
320	180	990	100	1590
340	192	958	100	1590
360	203	927	100	1590
380	215	895	100	1590
400	226	864	100	1590
420	237	833	100	1590
440	249	801	100	1590
460	260	770	100	1590
480	272	738	100	1590
500	283	707	100	1590
520	294	676	100	1590
540	306	644	100	1590
560	317	613	100	1590
580	329	581	100	1590
600	340	550	100	1590
620	351	519	100	1590
640	363	487	100	1590
660	374	456	100	1590
680	386	424	100	1590
700	397	393	100	1590
720	408	362	100	1590
740	420	330	100	1590
760	431	299	100	1590
780	443	267	100	1590
800	454	236	100	1590