



## ***IPOTESI UNITARIA***

### ***LINEE DI PIATTAFORMA CONTRATTUALE PER IL RINNOVO***

### ***DEL CCNL PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE 2011-2013***

Con le seguenti linee di piattaforma, coerenti con il Protocollo d'Intesa politica sottoscritto il 18 luglio 2011, le organizzazioni sindacali Flc Cgil, Cisl Scuola, Uil Scuola, Snals Confasal, intendono rafforzare la centralità e l'unicità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ed il ruolo della contrattazione di secondo livello per l'affermazione dei diritti e delle tutele del personale, occupato nelle istituzioni formative del comparto della Formazione Professionale all'interno delle macro-tipologie previste dal D.M. 166/01 e successive modifiche ed integrazioni, rilanciando la dimensione nazionale unificante del sistema, all'interno del quale i sistemi regionali possono esprimere le loro specificità.

Nella struttura contrattuale, triennale sia per la parte economica che normativa, vanno mantenuti due livelli di contrattazione tra di loro complementari, quello nazionale e quello del II livello, fissandone gli ambiti, le competenze e le risorse accessorie sulle quali sviluppare la contrattazione di secondo livello.

Si tratta quindi, nell'ambito di applicazione del contratto, di confermare sostanzialmente le figure esistenti, rivedendo, se del caso, i profili professionali, e, in relazione alla esperienza maturata, rendendo dinamici gli avanzamenti professionali, in tutti i livelli di inquadramento.

Ciò anche in attuazione di quanto previsto in materia di crediti formativi certificati nell'Intesa tra Governo, Regioni, Province autonome e Partì sociali "Linee guida per la formazione nel 2010" del 17 febbraio 2010.

Le trasformazioni in atto nel settore della Formazione Professionale implicano di ridiscutere alcune materie che richiedono più adeguati strumenti di natura contrattuale. In particolare:

- vanno regolamentate ulteriormente ed estese le tutele ai lavoratori con rapporti di lavoro non subordinato;
- vanno affrontati i temi delle dinamiche salariali, vista la perdita progressiva del potere reale d'acquisto, aggravata ulteriormente dalla attuale recessione.

La trattativa va avviata al più presto e conclusa rapidamente e va orientata sui seguenti aspetti sia economici che normativi:

- Contrattazione regionale

Va confermato che la contrattazione regionale per alcuni aspetti relativi alle materie ad essa affidate, demandi alcuni istituti alla contrattazione aziendale, che si svolge tra direzione aziendale, rappresentanza dei lavoratori e rispettive organizzazioni territoriali.

- Diritti sindacali

Va negoziata la fruibilità e la quantità dei permessi sindacali retribuiti per i componenti degli organismi direttivi delle OO. SS. firmatarie del CCNL, per la partecipazione alle riunioni degli stessi organismi.

Va aggiornato l'articolo sulla rappresentanza unitaria all'attuale quadro delle relazioni sindacali.

In materia di diritto alla partecipazione all'assemblea sindacale va esplicitato che le 12 ore annue (nell'anno formativo di riferimento nella singola regione) retribuite per la partecipazione alle assemblee in orario di servizio sono da considerarsi pro capite.

In relazione agli esoneri sindacali va rinegoziato il parametro per stabilire il numero degli esoneri a livello regionale, esplicitando la definizione di "addetti", e precisandone la fruizione proporzionale.

Va specificato che le ore di sciopero devono essere conteggiate in ragione della dichiarazione ufficiale e delle modalità in essa previste, pertanto la trattenuta per lo sciopero si calcola sulla base del tempo di effettiva astensione dal lavoro.

- Ente bilaterale

Riconfermando la validità dello strumento con caratteristiche mutualistiche derivanti dall'accordo contrattuale, le parti devono impegnarsi a svolgere un ruolo proattivo nel completare il processo della costituzione del sistema della bilateralità nelle regioni, trovando opportune forme di rappresentanza/agggregazione per quelle regioni nelle quali i sistemi regionali al momento non esprimono massa critica per avviare la costituzione di enti bilaterali regionali.

- Diritto allo studio

L'istituto del diritto allo studio va valorizzato e deve essere esigibile con continuità dai lavoratori all'interno di un quadro di compatibilità concordate prevedendone anche la fruizione straordinaria oltre agli attuali limiti contrattuali se motivata da necessità didattiche e professionali anche derivanti da modifiche legislative.

Va regolamentata la possibilità di ricorrere a permessi/congedi formativi previsti dalla L. 53/2000.

- Contratti di solidarietà

Vanno previsti esplicitamente nell'articolato contrattuale, secondo le più recenti norme ministeriali e regolamentati in apposito allegato, gli strumenti per affrontare le crisi occupazionali.

- Regolamentazione dei rapporti di lavoro non subordinato

deve essere reso più cogente quanto normato nell'allegato 6 al CCNL FP 2007-2010, individuando gli ambiti di utilizzazione dei lavoratori a progetto, le tutele e i percorsi di stabilizzazione.

- Previdenza integrativa

Va ulteriormente incentivata l'opportunità di accedere ad una posizione di previdenza complementare negoziale.

Va promossa l'adesione a polizze assicurative sanitarie integrative, anche attraverso il sistema della bilateralità o aderendo a fondi esistenti.

- Valorizzazione della professionalità

Va valorizzata e certificata la professionalità dei lavoratori, attraverso il riconoscimento delle competenze e delle professionalità certificate, comunque acquisite, che deve essere collegato a meccanismi di riconoscimento salariale.

La bilateralità deve diventare sia a livello nazionale che regionale sede progettuale e di studio e di realizzazione di percorsi formativi certificati rivolti a tutti i lavoratori o a gruppi di essi.

Va rafforzata la dimensione di genere nelle politiche formative, rendendo più esigibili le misure di conciliazione tra tempi della vita e del lavoro per rendere realizzabile l'accesso delle donne alla formazione continua.

- Dinamica salariale

occorre sviluppare la trattativa a partire da un aumento delle retribuzioni tabellari coerente con i contratti collettivi già unitariamente sottoscritti, garantendo il reale potere d'acquisto delle retribuzioni del personale e la relativa massa salariale, riconoscendo il lavoro, la produttività ed il merito.

Vanno adottate anche altre leve economiche:

- va rivisto e rimodulato il meccanismo della progressione economica orizzontale individuale, rapportandolo alla anzianità nella funzione e nel livello, definendo con chiarezza come esso riparta in caso di passaggio di livello e implementando il numero degli step;
- al fine di rendere più esigibili gli istituti contrattuali riguardanti parti accessorie del salario, a partire dal fondo incentivi e dalla flessibilità, occorre renderli coerenti con le misure di defiscalizzazione di cui al comma 1 dell'art. 53 della legge n. 122/2010, negoziando un accordo quadro nazionale da sottoscrivere a livello territoriale o aziendale.

Roma, 24 giugno 2011