

**LINEE DI PIATTAFORMA CONTRATTUALE**

**BOZZA**

Le OO.SS. FLC CGIL, CISL Scuola e UIL Scuola con riferimento al protocollo d'intesa politica per il rinnovo del CCNL FP del ..... 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, già condiviso in passato dal Coordinamento delle Regioni, 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 a partire dal ..... come convenuto nel protocollo d'intesa :

- 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. La contrattazione regionale per alcuni aspetti relativi alle materie ad essa affidate, potrà demandare alcuni istituti alla contrattazione aziendale. La contrattazione aziendale si svolge tra direzione aziendale, rappresentanza dei lavoratori e rispettive organizzazioni 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, per il sostegno al reddito in particolari condizioni, 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 e comunque in situazioni di complessità didattica e organizzativa. Va confermata la filosofia di fondo dell'istituto contrattuale ma è necessario apportare correttivi nel meccanismo di costruzione dei crediti per renderli più dinamici e veloci, introducendo anche elementi di esigibilità in caso di mancate contrattazioni 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 una fruizione straordinaria se motivata da necessità didattiche e professionali anche derivanti da modifiche legislative.

- 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. Fino al raggiungimento di tale obiettivo è necessario trovare soluzioni negoziali 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 dipendente l'orario di lavoro è settimanale.

A seguito delle trasformazioni in atto nel settore, anche per effetto dei percorsi triennali sperimentali basati su modelli gestionali, organizzativi e didattici diversi, è opportuno riconsiderare l'impianto dell'orario di lavoro per le prestazioni di docenza.

L'orario settimanale del formatore per l'attività di formazione diretta è di 22 ore.

La contrattazione nazionale individuerà le ore settimanali da dedicare alle attività di supporto alla formazione diretta.

La contrattazione regionale individuerà forme di eventuali flessibilità e incentivazione economica nei limiti definiti dalla contrattazione nazionale.

- 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 casi eccezionali e in quali ambiti lavorativi, legati a progetti particolari, 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 a progetto, 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 in particolare quelli che hanno una giovane anzianità di servizio. Pertanto va riconosciuta questa opportunità ai lavoratori mediante la possibile adesione al fondo "ESPERO" che è già attivo ed entrerà nella fase a regime.

- valorizzazione della professionalità:

Valorizzare e certificare la professionalità dei lavoratori, acquisita anche in servizio, è un obiettivo irrinunciabile ai fini di qualunque processo di riforma e rappresenta 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. Il riconoscimento delle competenze e delle professionalità comunque acquisite, deve trovare risposta nel rinnovo contrattuale attraverso dinamiche temporali da individuare.

- Dinamica salariale:

Relativamente alle dinamiche salariali occorre sviluppare la trattativa su:

- recupero automatico dell'inflazione reale;
- aumento delle retribuzioni tabellari in ragione della maggiore complessità e innovazione in atto nel settore;
- valorizzazione delle professionalità in servizio;
- progressione economica orizzontale.

Inoltre è necessario identificare meccanismi tali da rendere vincolante la esigibilità di quegli istituti contrattuali riguardanti parti accessorie del salario, a partire dal fondo incentivi, che devono essere regolamentati nella contrattazione regionale.

Gli istituti contrattuali di cui alle presenti linee e le materie non espressamente indicate (diritti e relazioni sindacali, ambito e decorrenza contrattuale, costituzione del rapporto, mansioni e qualifiche, tutela dei lavoratori, organizzazione del lavoro, inquadramenti professionali, ...) saranno oggetto di approfondimenti ed elaborazioni unitarie e portate al tavolo contrattuale.

Roma, 17 gennaio 2006