



## ***FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA RUA e SNALS CONFSAL PER IL RINNOVO DEL CCNL PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE***

### **Premessa**

L'attuale quadro di riferimento vede l'ampliamento di un sistema di offerta formativa capace di integrarsi con l'istruzione e con il lavoro e che ha dato luogo a diversi canali e filiere della formazione: la formazione iniziale, l'apprendistato, la formazione post diploma, la formazione continua e di life long learning. Inoltre nell'ambito dei servizi per il lavoro hanno assunto un ruolo sempre più strategico l'attività di accoglienza/informazione, di consulenza, di mediazione culturale e di orientamento verso i diversi canali di istruzione e di formazione e, certamente, verso il lavoro.

Come più volte evidenziato dalle scriventi Organizzazioni Sindacali, le radicali trasformazioni in atto nel mercato del lavoro e nel settore della Formazione Professionale, soprattutto iniziale, obbligano le parti a riprendere in tempi brevi e certi la sospesa trattativa di rinnovo del CCNL, oramai scaduto da oltre 5 anni. Per questo le OO.SS. hanno più volte richiesto di porre in discussione l'articolato contrattuale a partire da alcune materie che richiedono più adeguati strumenti di gestione, di welfare, di tutela e di governo di natura contrattuale.

La trattativa, che va orientata sugli aspetti sia economici che normativi, deve essere ripresa al più presto e conclusa rapidamente, anche con il coinvolgimento di altri soggetti datoriali afferenti alla formazione professionale al fine di rafforzarne la valenza contrattuale.

### **Campo di applicazione**

Occorre esplicitare la sfera di competenza del contratto anche nella filiera dei servizi per il lavoro anche al fine di prevedere profili e declaratorie specifiche.

### **Figure professionali e inquadramento**

Si tratta, nell'ambito di applicazione del contratto, di confermare alcune figure esistenti rivisitandone altre e introdurne di nuove sul versante dei servizi per l'impiego e dell'inclusione rivedendo, se del caso, i profili professionali in relazione alla esperienza maturata e alle competenze possedute. Si tratta inoltre di definire anche nell'ambito del sistema duale, recentemente introdotto, le nuove figure di raccordo tra il CFP e le imprese ospitanti (tutor e facilitatori), nonché le figure di raccordo con l'istruzione professionale (progettisti).

### **Contrattazione regionale**

Va confermato che la contrattazione regionale per alcuni aspetti relativi alle materie ad essa affidate, demandi alcuni istituti, da individuare, alla contrattazione territoriale, aziendale/CFP o di sito (bacino economico/produttivo), che si svolge tra direzione aziendale o di sito, rappresentanza dei lavoratori e rispettive organizzazioni territoriali.

### **Diritti sindacali**

Va negoziata l'estensione delle agibilità sindacali anche al personale con rapporti di lavoro non subordinato e ai componenti degli organismi direttivi delle OO.SS. firmatarie del CCNL.

### **Ente bilaterale**

Va confermata la validità dello strumento con caratteristiche mutualistiche derivanti dall'accordo contrattuale che, tuttavia, deve essere urgentemente rivisitato con l'obiettivo di rispondere concretamente alle esigenze e ai bisogni dei Lavoratori e degli Enti, rendendo più efficace l'azione di coordinamento e di governo dell'Ente nazionale. Le parti devono impegnarsi a svolgere un ruolo proattivo nel completare il processo della costituzione del sistema della bilateralità anche nelle regioni che ancora non hanno sviluppato una concreta politica della bilaterale, mettendo in atto opportune e necessarie forme di rappresentanza/agggregazione. La bilateralità a livello nazionale e regionale è sede progettuale, di studio e di realizzazione di percorsi formativi certificati rivolti a tutti i lavoratori o a gruppi di essi.

Infine vanno individuate, attraverso la revisione dell'articolato contrattuale, concrete e sicure forme di adesione alla bilateralità e forme alternative e compensative più onerose per gli Enti a vantaggio dei lavoratori dipendenti di enti che non aderiscono.

### **Diritto allo studio e aggiornamento professionale**

L'istituto del diritto allo studio va valorizzato e finalizzato all'acquisizione di competenze spendibili. Deve essere esigibile con continuità dai lavoratori all'interno di un quadro di compatibilità concordate, prevedendone anche la fruizione straordinaria oltre gli attuali limiti contrattuali, se motivata da necessità didattiche e professionali anche derivanti da modifiche legislative. Il Diritto allo studio e all'aggiornamento professionale sono strumenti contrattuali delle politiche di sviluppo professionale e di tutela occupazionale da realizzarsi anche attraverso il ricorso ai Fondi paritetici per la formazione continua dei lavoratori.

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

### **Ammortizzatori sociali e mobilità del personale**

Devono essere previsti esplicitamente nell'articolato contrattuale, secondo le più recenti norme ministeriali e regolamentati in apposito allegato, contestuale alla firma del CCNL e parte integrante dello stesso, tutti gli strumenti di tutela per affrontare le crisi occupazionali anche con l'intervento, ove possibile, dell'Ente Bilaterale nazionale e regionale. E' opportuno prevedere accordi di rete tra più enti per più agevole utilizzo, ove possibile e a parità di professionalità, del personale perdente posto o ad orario ridotto.

### **Regolamentazione dei rapporti di lavoro non subordinato**

Deve essere reso più cogente quanto normato nell'allegato 7 al CCNL FP 2011-2013, così come modificato e integrato dall'Accordo del 7 agosto 2015, meglio individuando gli ambiti di utilizzazione dei lavoratori con rapporto di lavoro non subordinato, le tutele e il diritto alla stabilizzazione.

### **Previdenza integrativa**

Va ulteriormente incentivata l'opportunità di accedere ad una posizione di previdenza complementare negoziale promuovendo l'adesione a Espero.

### **Valorizzazione della professionalità**

Va certificata e valorizzata la professionalità dei lavoratori, attraverso il riconoscimento delle competenze e delle professionalità certificate, comunque acquisite, che deve essere collegato, ad una specifica progressione stipendiale di carriera.

### **Conciliazione tempi di vita e di lavoro e pari opportunità**

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. Vanno altresì attivate misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di carriera professionale, anche attraverso specifici istituti di solidarietà interna.

### **Welfare contrattuale sanitario**

A partire dall'esperienza sull'assistenza sanitaria integrativa e gli accordi in Veneto e Lombardia, va promossa l'adesione a polizze assicurative sanitarie integrative, anche attraverso il sistema della bilateralità o aderendo a fondi esistenti.

### **Organizzazione del lavoro**

Le diverse tipologie di ruoli richiesti dai diversi contesti lavorativi richiedono flessibilità nello svolgimento prevedendo forme di riconoscimento.

Le molteplici e intensive attività con l'uso di differenti gestionali determinano picchi di lavoro per il personale di segreteria e amministrativo senza alcun riconoscimento previsto. Occorre determinare ambiti lavorativi certi per evidenziare i carichi di lavoro.

Il lavoro non d'aula e quello non svolto nella leFP devono trovare forme organizzative più flessibili e relative compensazioni per i lavoratori.

La gestione dei bandi può comportare picchi di attività didattica che occorre regolamentare.

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 detassazione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività, redditività, qualità, innovazione ed efficienza organizzativa nel rispetto degli accordi sottoscritti.

### **Orario di lavoro**

E' opportuno prevedere e regolamentare forme di orario compensativo tra le varie aree di formazione iniziale e continua per coniugare la sicurezza occupazionale alla flessibilità oraria anche attraverso percorsi formativi di aggiornamento e riqualificazione.

### **Organi collegiali**

Nell'ambito delle relazioni che il personale direttivo e didattico sviluppa con le Istituzioni scolastiche, con le imprese e le Istituzioni pubbliche del territorio è necessario prevedere luoghi collegiali di programmazione e valutazione delle attività di formazione e formazione-lavoro.

### **Dinamica salariale**

Occorre sviluppare la trattativa a partire da un aumento delle retribuzioni tabellari coerente con i contratti collettivi già unitariamente sottoscritti, riconoscendo il lavoro e la sua complessità, la produttività, le competenze acquisite e certificate, la flessibilità ed il merito.

Roma, 28 febbraio 2019