Formazione Professionale: sintesi del pre-accordo contrattuale.

Si avvia a conclusione una trattativa lunga e complessa, condizionata dalla preoccupazione per la crisi che sta attanagliando il comparto della Formazione Professionale il cui futuro è fortemente condizionato dalla contrazione dei finanziamenti per le attività di FP nell'obbligo di istruzione e nel diritto dovere e dal progressivo trasferimento agli IPS delle attività triennali ricorrenti sulle quali hanno operato fino ad oggi più dell'80% degli addetti con contratto di lavoro subordinato. Nel settore permane ancora una significativa percentuale di contratti atipici che si è cercato di limitare ipotizzando un percorso di ingresso economicamente meno gravoso per la parte datoriale ma finalizzato al raggiungimento di un contratto a tempo indeterminato per il lavoratore.

Segnaliamo di seguito gli articoli a nostro avviso più importanti dell'intesa:

Diritti e libertà sindacali → Articolo 17.

Finalmente lo SNALS ha pari dignità nella ripartizione degli esoneri regionali dai quali veniva escluso nei precedenti contratti.

A livello nazionale viene riconosciuto un esonero sindacale a tempo pieno retribuito per un lavoratore di ciascuna delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto SNALS-CONFSAL, CISL Scuola, FLC-CGIL e UIL Scuola.

A livello regionale la contrattazione regionale definisce il numero degli esoneri sindacali retribuiti attribuiti alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto SNALS-CONFSAL, CISL Scuola, FLC-CGIL e UIL Scuola, su base proporzionale e secondo quanto previsto dall'allegato 9.

A livello di Istituzione Formativa la rappresentanza sindacale unitaria (RSU) è composta da un solo componente se nell'istituto lavorano non più di 15 dipendenti, se il numero del personale è superiore a 15 la rappresentanza sindacale unitaria sarà composta da tre componenti. In entrambi i casi ogni componente della RSU ha diritto a permessi personali retribuiti per un massimo di otto ore mensili in media per anno formativo.

Orario di lavoro → Articolo 36

L'orario di lavoro convenzionale mensile è di 156 ore.

L'orario settimanale di lavoro a tempo pieno è di 36 ore ed è distribuito in non meno di cinque giorni.

Gli enti possono effettuare delle assunzioni a tempo parziale per prestazioni di attività ad orario ridotto.

Per i formatori l'orario settimanale è determinato dalla formazione diretta e dalle attività connesse alla funzione docente in riferimento al monte ore annuo.

In media l'orario settimanale di formazione è di 22 ore →800h/36 settimane.

Per formazione diretta si intende la formazione svolta in aula, in laboratorio, in azienda, nelle supplenze, negli esami finali e nel sostegno (in copresenza) alle persone disabili.

La contrattazione di secondo livello può determinare una eventuale flessibilità incentivata, interna alle 36 ore settimanali, in carenza di ciò resta in vigore l'orario convenzionale medio settimanale la cui programmazione è soggetta a un esame congiunto con le RSA/RSU

La programmazione delle attività deve fare riferimento ai calendari formativi regionali, viene effettuata previo esame congiunto con le RSA/RSU e può essere aggiornata in virtù di eventuali commesse acquisite dall'istituzione formativa.

Sulla base di straordinarie e motivate esigenze si può stabilire un impegno aggiuntivo di 150 ore annue lavorative oltre le 800, all'interno delle 36 ore settimanali, previa contrattazione regionale e/o di ente che ne deve definire i criteri, le modalità di attuazione e la retribuzione oraria che deve beneficiare di un incentivo minimo del 15%.

Il personale dipendente fruisce di ore retribuite da destinare all'aggiornamento professionale: i formatori dispongono di un pacchetto minimo di 100 ore annue mentre il personale amministrativo, tecnico ed ausiliario dispone di 36 ore annue. La contrattazione di secondo livello può aumentare il monte ore annuo di formazione.

Salvaguardia occupazionale → Articolo 34

è un nuovo articolo che prevede :

- la tutela del personale assunto con titoli inferiori a quelli previsti dal C.C.N.L.
- La mobilità professionale.
- l'obbligo di apertura delle procedure di tutela occupazionale e reddituale quale la cassa integrazione in deroga.
- Contratti di solidarietà difensivi anche per le istituzioni con meno di 15 dipendenti

Trattamento economico → Articolo 25

il trattamento economico è determinato dal:

1. **Trattamento fondamentale**, composto da: tabellare, indennità contrattuali, anzianità, P.E.O.I.

Tabella n. 1: livelli retributivi

	tabellare	Marzo 2012		settembre 2012		settembre 2013	
LIV	Vigente	aumento	tabellare	aumento	Tabellare	Aumento	tabellare.
I	1.468,23	31,80	1.500,03	24,60	1.524,63	31,86	1.556,50
II	1.553,24	33,64	1.586,88	26,02	1.612,91	33,71	1.646,62
III	1.646,46	35,66	1.682,12	27,50	1.709,71	35,73	1.745,44
IV	1.772,62	38,40	1.811,02	29,70	1840,72	38,47	1.879,19
V	1.846,63	40,00	1.886,63	31,00	1.917,63	40,00	1.957,63
VI	2.092,35	45,32	2.137,67	35,06	2172,73	45,41	2.218,14
VII	2.190,31	47,44	2.237,75	36,70	2274,45	47,54	2.321,99
VIII	2.358,25	51,08	2.409,33	39,51	2448,85	51,18	2.500,03
IX	2.892,31	62,65	2.954,96	48,46	3003,42	62,77	3.066,19

Tabella n. 2 - Valori economici della progressione economica orizzontale individuale (P.E.O.I.)
con decorrenza 1 febbraio 2012. Con questa tabella si aggiunge un quinto incremento economico quadriennale ai quattro scatti quadriennali già previsti nel precedente C.C.N.L.

Livelli	Incremento mensile €
I	30,00
II	30,00
III	30,00
IV	40,00
V	55,00
VI	60,00
VII	60,00
VIII	60,00
IX	60,00

2. **Trattamento accessorio** che si identifica in: incentivi, straordinario, indennità.

Tutele per i lavoratori → Titolo VIII art.49÷54

da sempre il C.C.N.L. della Formazione Professionale si è caratterizzato per le tutele operate nei confronti di lavoratori: in caso di malattia ai dipendenti è garantita la conservazione del posto di lavoro per 36 mesi di cui 18 retribuiti. Nella eventualità di patologie gravi i giorni di assenza sono esclusi dal computo del periodo di comporto. L'infortunio sul lavoro ricade sotto la normativa contrattuale prevista per la malattia, salvo più favorevoli condizioni di legge. Durante l'astensione obbligatoria per maternità alla lavoratrice spetta l'intera retribuzione.

Contratto d'inserimento → Articolo 25 bis

da anni il settore è afflitto dalla presenza eccessiva di contratti atipici, questa tornata contrattuale ha voluto sperimentare nel triennio un nuovo sistema di ingresso:

- Il personale con età inferiore ai 29 anni, assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, alla fine del percorso di apprendistato è stabilizzato nella misura del 65% degli apprendisti.
- Tutto il personale di età superiore ai 29 anni, assunto con la Retribuzione Progressiva d'Accesso (RPA), viene assunto con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Contrattazione di secondo livello → Articolo 1

Anche in questo contratto si è voluto potenziare e valorizzare la contrattazione di secondo livello alla quale sono state demandate importanti tematiche contrattuali quali:

- componenti accessorie della retribuzione
- diritti di informazione
- fondi degli enti bilaterali regionali
- aggiornamento professionale
- gestione della mobilità
- fondi incentivi
- indennità varie
- flessibilità dell'orario di lavoro
- dinamiche professionali
- contratti a tempo determinato

- telelavoro subordinato
- lavoro in somministrazione
- commissioni paritetiche regionali
- diritto allo studio

La contrattazione di secondo livello dovrà essere conclusa entro nove mesi dalla sottoscrizione del C.C.N.L. e può demandare alla contrattazione di ente o di istituzione formativa alcune materie proprie di questo livello. Le contrattazioni regionali in atto restano in vigore fino a quando non siano state sostituite dalle successive.