



PIATTAFORMA RINNOVO CCNL FEDERCULTURE

Premessa:

Gli obiettivi che ci si propone di conseguire attraverso il rinnovo del contratto sono molteplici: incrementare i salari, migliorare le condizioni di lavoro, valorizzare le professionalità dei lavoratori e mantenere elevati i livelli di efficienza e qualità/quantità dei servizi erogati.-

La strada praticabile è quella della costruzione di un modello innovativo che nell'ottica della filiera vada verso la ricomposizione dei diversi contratti che agiscono nel settore dei servizi locali e, più in generale, della tutela e promozione dei beni culturali.-

Le richieste che seguono e le argomentazioni che vengono esposte a sostegno sono pertanto dirette a conseguire tali obiettivi: obiettivi che possono essere conseguiti con maggiore efficacia se si amplia il sistema della partecipazione dei lavoratori, quale presupposto per la conoscenza e condivisione dei progetti finalizzati a riqualificare il livello delle prestazioni e dei servizi.

1) Relazioni sindacali

Il CCNL dovrà riconfermare il ruolo centrale della contrattazione nazionale e della contrattazione di secondo livello nella definizione degli istituti regolativi del rapporto di lavoro, dei trattamenti economici fondamentali, della distribuzione delle quote di salario legate al risultato ed alla qualità del lavoro.

Il sistema delle relazioni sindacali, così come articolato in momenti di confronto di tipo negoziale ed in altri importanti momenti in cui si sviluppa l'informazione e la consultazione, è senza dubbio uno strumento di grande rilievo che garantisce la partecipazione e, con essa, la condivisione degli obiettivi che sono normalmente predeterminati nell'ottica di migliorare i livelli di produttività/efficienza e di ampliare la quantità e le qualità dei servizi.

Nell'interesse generale è, quindi, necessario che si continui a ricorrere in maniera coerente e sistematica alle opportunità di confronto che il sistema delle relazioni offre alle Parti individuando ulteriori materie da inserire rispettivamente fra quelle di volta in volta fatte oggetto di contrattazione, informazione e consultazione al fine di realizzare una condivisione il più possibile ampia e partecipata in merito alle regolazioni dei fattori che determinano la produzione dei servizi e di quelli che, agendo sugli istituti che interessano il rapporto di lavoro, assicurano l'ordinato e proficuo sviluppo dello stesso.

Va garantita e rafforzata la consultazione in tutte le forme già contemplate nel CCNL oggi in vigore e va resa obbligatoria in tutti quei casi di ristrutturazione di attività, riorganizzazione e/o situazioni di crisi che possono comportare ricadute sugli organici e sulla qualificazione professionale e funzionale dei lavoratori.

Va potenziata l'informazione alle RSU/OO.SS., in modo particolare su tutti gli aspetti aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

Va ampliato lo spazio riservato alla contrattazione di II livello inserendo in esso la possibilità di negoziare le misure necessarie a promuovere e tutelare le professionalità dei lavoratori attraverso piani e programmi formativi, sviluppo professionale, sistemi di valutazione etc.-

Inoltre l'evidente legame tra quote di salario accessorio e complesso obiettivi/redditività rende indispensabile la massima trasparenza e chiarezza sul quadro economico – finanziario e di bilancio dell'Ente attraverso un rafforzamento dei processi di informazione e consultazione rispetto alla situazione finanziaria (bilanci preventivo e consuntivo), agli assetti societari, con riferimento anche alle forme contrattuali adottate, prevedendo ove diverso, l'applicazione del CCNL di riferimento.

2) **Rapporto di lavoro**

Occorre confermare che i rapporti di lavoro attivabili sono di norma quelli a tempo pieno e a tempo indeterminato.

E' necessario anche prevedere un periodico monitoraggio del lavoro precario prevedendo la definizione di istituti contrattuali che possano portare al loro superamento.

3) **Sviluppo e valorizzazione delle professionalità**

Lo sviluppo professionale rappresenta una opportunità ed un valore per l'Azienda perché è il frutto di processi ed interventi mirati, laddove si investe in efficienza, per ampliare le competenze, le esperienze, e, più in generale, le capacità professionali dei lavoratori.

Il CCNL stimola questi processi con l'obiettivo evidente di consentire un progressivo ed apprezzabile miglioramento/ampliamento del livello delle prestazioni e della qualità dei risultati ed affida alla contrattazione decentrata integrativa il compito di individuare i criteri generali e le modalità che devono regolare i percorsi di crescita professionale nell'ambito di ciascuna area e tra le aree.

Il CCNL, nel confermare l'impianto generale dell'attuale sistema di classificazione del personale, ribadisce la volontà di apportare le necessarie modifiche finalizzate a valorizzare il lavoro, le competenze professionali e le specifiche responsabilità di alcuni profili, (anche con l'inserimento di nuove figure professionali emergenti e con soluzioni di re-inquadramento) nell'ottica di definire un sistema ordinamentale coerente e sostenibile.

Il rinnovo del contratto dovrà, pertanto, costituire utile opportunità per una attenta verifica sulla reale applicazione di quanto già previsto nelle vigenti normative anche attraverso la previsione della costituzione di un apposito Organismo paritetico composto da una rappresentanza degli Enti e dalle OO.SS. firmatarie del CCNL cui affidare il compito di monitorare, nell'ambito dell'intero settore, l'andamento dei processi di sviluppo anche al fine di sostenere e stimolare la contrattazione di II livello.

Gli sviluppi professionali devono essere il risultato di un percorso "strutturato" fatto di obiettivi da perseguire, di procedure cui abbiano accesso tutti i lavoratori, di processi di valutazione volti a stabilire capacità professionali conseguite attraverso gli interventi formativi ed il livello dei comportamenti e dell'impegno profuso.-

4) **Formazione**

La formazione, anche come strumento capace di sostenere e favorire processi di riorganizzazione e di valorizzare e sviluppare la professionalità dei lavoratori, costituisce un vero e proprio investimento.-

L'accrescimento delle conoscenze e l'affinamento delle competenze del personale che si realizzano in conseguenza di interventi formativi e di aggiornamento, rappresentano una risorsa che può essere proficuamente indirizzata al sostegno dei progetti di innovazione e di sviluppo.

Al tal fine, perciò, va ribadita la sua funzione strategica stabilendo meglio le funzioni attribuite alla Contrattazione e precisando che essa ha titolo ad acquisire dalle Amministrazioni tutte le informazioni e gli elementi di conoscenza grazie ai quali sono stati individuati i bisogni formativi e quindi i corsi conseguenti.

Alle OO.SS./RSU dovrà inoltre essere riconosciuta la possibilità di effettuare, con carattere di continuità e sistematicità, il monitoraggio circa l'attuazione dei programmi formativi e la verifica delle risorse economiche effettivamente investite.

5) **Il Premio di risultato**

La determinazione e l'investimento di risorse certe da destinare in ciascun Ente alla erogazione dei premi di risultato e la individuazione delle modalità e dei criteri attraverso i quali, per effetto di quanto previsto dalla contrattazione decentrata, si regola la ripartizione del medesimo premio, rappresentano, scelte e leve di gestione di straordinaria rilevanza che sono in grado di assecondare e facilitare l'individuazione e la realizzazione di obiettivi di produttività ed efficienza sempre più avanzati.-

Il rinnovo del CCNL , partendo anche da una verifica dell'applicazione di quanto già previsto, dovrà individuare ulteriori risorse aggiuntive anche attraverso l'esame congiunto dei bilanci volto all'individuazione di risparmi di gestione relativi a spesa improduttiva e sprechi e alla formulazione dei piani che possono generare economie; parte di questi risparmi dovrà essere destinata alla contrattazione integrativa per finanziare specifici progetti in grado di assegnare risorse ulteriori per il premio di risultato.-

6) **Welfare aziendale**

In questo ambito si ritiene che si possa intervenire sui benefici assistenziali e sociali, rendendoli più efficaci ed adeguandoli così da ottenere il massimo della rispondenza alle nuove e diverse esigenze anche attraverso l'utilizzo mirato delle risorse complessivamente disponibili.

Si avverte la necessità anche di affrontare il tema della copertura sanitaria integrativa allo scopo garantire un livello più adeguato ed omogeneo delle prestazioni stesse.

Da sviluppare ulteriormente al fine di omogeneizzare e recepire in tutti i CCNL le modifiche legislative intervenute i seguenti istituti:

- Congedi parentali e Maternità
- Salute e sicurezza
- Pari opportunità
- Lavoratori disabili

7) Trattamento economico

Il rinnovo economico interesserà il periodo 2015/2017 e dovrà garantire oltre la tenuta del potere d'acquisto delle retribuzioni attraverso un adeguato incremento dei tabellari, che si indica in € 150 per la categoria di riferimento, ed il pieno rispetto delle decorrenze, anche un giusto recupero per il periodo pregresso relativo al Biennio economico 2010/2011 e al triennio 2012/2014.

Dovrà parimenti assicurare la rivalutazione delle indennità e l'integrazione delle risorse per la contrattazione decentrata.

FP CGIL
(Bozzanca)

CISL FP
(Di Girolamo)

UIL FPL
(Torluccio)

UIL PA
(Turco)

Rome 24/11/2015