



**LINEE GUIDA PER IL RINNOVO DEL CCNL PARTE NORMATIVA
2008/2011 BIENNIO ECONOMICO 2008/2009
PER IL PERSONALE FEDERCULTURE**

Il rinnovo del CCNL riguarda la parte normativa concernente il quadriennio 2008-2011 e la parte economica relativa al biennio economico 2008/2009.

Per la parte economica le Organizzazioni Sindacali pongono quale irrinunciabile obiettivo l'aumento del reale potere di acquisto delle retribuzioni dei lavoratori del settore.

La scelta di ribadire il ruolo del Contratto Nazionale, assegnandogli contenuto più penetrante riguardo alla difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni, comporta la necessità di assicurare attraverso il rinnovo una quantità di risorse adeguate, principalmente destinate ad incrementare i trattamenti tabellari. Ciò al fine di recuperare il reale potere d'acquisto eroso dalla crescita senza controllo del costo della vita di questi ultimi anni.

Pregiudiziale è quindi il recupero dello scostamento tra inflazione programmata e quella reale per gli anni 2006 – 2007, ulteriori risorse legate all'inflazione reale per il biennio 2008/2009, redistribuzione di parte del PIL e pieno rispetto delle decorrenze contrattuali.

Per quanto attiene il secondo livello di contrattazione sono necessari interventi che ne rafforzino e consolidano ulteriormente la pratica rendendola esigibile in

ogni azienda, in funzione di una crescita della produttività e dello sviluppo professionale degli operatori, con la previsione di specifiche risorse.

Nel contempo si rende necessaria la rivalutazione delle indennità previste dal CCNL e la rivisitazione dell'elemento aggiuntivo della retribuzione quale effettivo elemento di valorizzazione della professionalità dei lavoratori.

Le OO. SS. sottolineano fin d'ora come il rinnovo del contratto dovrà costituire utile e proficua occasione per monitorare e verificare :

- dimensione associativa ed occupazionale delle aziende;
- stato di applicazione ed effetti del CCNL, con particolare riguardo a processi formativi permanenti tesi alla valorizzazione della professionalità e alla prevenzione, sicurezza e salute del lavoro, andamento dei percorsi di progressione professionale fissando criteri certi e contrattati per l'attivazione del percorso, situazione dei flussi occupazionali.

Per la parte normativa si rende necessaria in prima istanza una verifica complessiva dell'attuale sistema di classificazione del personale risolvendo altresì tutte le problematiche concernenti la commissione tecnica prevista dal precedente contratto, il cui percorso si è interrotto, facendo particolare riferimento alla ricollocazione di alcuni profili professionali nella pertinente categoria, anche in relazione alla complessità del lavoro e/o ai titoli di studio richiesti dalla legge.

Si rivendica il pieno rispetto delle modalità di confronto stabilite dall'attuale sistema di relazioni sindacali, strutturato sugli istituti dell'informazione, della consultazione e della contrattazione rendendole più incisive in materie quali organizzazione del lavoro, livelli occupazionali, valutazione, formazione, valorizzazione, sviluppo del personale, criteri e procedure di assunzione del personale, monitoraggio e trasformazione dei rapporti di lavoro atipici, ect..

Particolare attenzione dovrà essere posta ai processi di esternalizzazione o appalto di servizi oggi svolti dalle aziende del settore, inserendo uno specifico articolo contrattuale che vincoli le stazioni appaltatrici al rispetto del CCNL di origine e al mantenimento in servizio dei lavoratori impiegati nei servizi oggetto di esternalizzazione, analogamente a quanto già avviene per altri CCNL che affrontano lo stesso problema.

Il confronto sui flussi occupazionali sarà anche l'occasione per monitorare l'entità ed il corretto utilizzo delle c.d. flessibilità la cui disciplina deve essere aggiornata anche alla luce delle nuove indicazioni proposte dal Protocollo Welfare del 23 luglio 2007 e dai conseguenti provvedimenti di attuazione.

Alle questioni di carattere generale sopra evidenziate si affianca la necessità di riprendere e migliorare la disciplina di alcuni istituti specifici quali:

- la flessibilità oraria e modalità per la fruizione di questo istituto contrattuale e della banca delle ore;
- una modifica del sistema di godimento delle ferie che renda possibile anche al lavoratore di decidere l'arco temporale di una quota parte delle ferie (50%) in analogia ad altri CCNL;
- una specificazione dei contratti part-time, dove si chiarisca che il lavoratore non può essere obbligato ad effettuare ore straordinarie;
- una revisione della disciplina del lavoro supplementare;
- il superamento dei salari d'ingresso, uniformando le due categorie nei quali persistono a tutte le altre categorie contrattuali, ect..

FP CGIL

Crispi

CISL FPS

Alia

UIL FPL

Fiordaliso

UIL PA

Romano