



Palermo 19 novembre 2013

**Al Presidente della Regione Siciliana
On.le Rosario Crocetta
Piazza Indipendenza, 21
90129 PALERMO
presidente@certmail.regione.sicilia.it**

**All'Dirigente Generale Assessorato Regionale
alla Famiglia delle Politiche Sociali e del Lavoro,
Assessorato Regionale Istruzione e
Formazione Professionale
Avv. Anna Rosa Corsello
Viale Regione Siciliana, 33
90129 PALERMO
assessorato.famiglia.lavoro@certmail.regione.sicilia.it
dipartimento.lavoro@certmail.regione.sicilia.it**

**All'Assessore Regionale Istruzione e
Formazione Professionale
Sign.ra Nelli Scilabra
Viale Regione Siciliana, 33
90129 PALERMO
dipartimento.istruzione.formazione@certmail.regione.sicilia.it**

Ai lavoratori della Formazione professionale in Sicilia

Oggetto: contestazione verbale del 12 novembre 2013 firmato da Dipartimento Lavoro, OO.SS. ed associazioni Forma e Cenfop

Denunciamo da parte dei soggetti firmatari il maldestro tentativo di demolire la Circolare 10/94 che, seppure datata, rappresenta ancora oggi un valido strumento di tutela occupazionale, nel rispetto del vigente CCNL e specialmente dei diritti dei lavoratori, preferendo una fantomatica direttiva ancora da emanare che dovrebbe sostituire o abrogare la Circolare 10/94.

Cui prodest? All'amministrazione regionale, ai sindacati che fingono di "uscire" dagli Enti ed invece continuano a gestire, agli Enti? Sicuramente non ai lavoratori che vengono sacrificati distruggendo e spazzando le tutele conquistate nei decenni e che assistono alla precarizzazione dell'intero comparto.

Ma cominciamo ad esaminare i punti cardine di questo vergognoso accordo:



“il personale in eccedenza deve essere inserito in una lista a valenza regionale¹ sulla base di specifiche schede debitamente inoltrate dagli enti, contenenti le necessarie indicazioni di professionalità ed esperienza², in virtù del quale gli stessi enti possano operare l'individuazione della professionalità occorrente.”

“Si era già convenuto che quanto contenuto nel prospetto ricade nella responsabilità dell'ente che vi inserisce i dati e che le modalità di utilizzo³ da parte dell'ente richiedente ricadono altresì sulla responsabilità dello stesso ente.”

“Altresì si era esplicitato che l'utilizzo prescinde da qualsiasi intervento autorizzativo del Dipartimento Lavoro⁴ e che la corretta o meno individuazione del personale in eccedenza rientra nella responsabilità dell'ente⁵, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti e rimanendo ferme tutte le valutazioni che rientrano nella competenza del Dipartimento Formazione Professionale⁶.”

¹ Non si riesce a comprendere l'istituzione della lista a “valenza regionale”. Già risultava difficile gestire le liste di mobilità a livello provinciale ed appare macchinoso e contorto l'utilizzo su scala regionale, a meno che dietro non si celi la possibilità di “comandare” il personale della formazione professionale su scala regionale eliminando i vincoli chilometrici fissati dal CCNL e dalla contrattazione decentrata.

² Lasciare la discrezionalità agli Enti di indicare professionalità ed esperienza degli operatori è un enorme errore. Si assisterebbe alle porcherie messe in campo con i requisiti richiesti dagli Enti nell'Avviso 20 dove nell'albo unico si assisteva ad una grandissima confusione fra esperienza e professionalità: Ad esempio il titolare di un esercizio di acconciatore con licenza ventennale risultava presentare un'esperienza maggiore rispetto al formatore che insegnava la tematica pratica da 15 anni, pertanto veniva preferito l'artigiano. Il paradosso è stato con i professionisti, titolari di partita IVA, che superavano di gran lunga, nell'interpretazione cervellotica degli Enti, formatori con idonei e congrui titoli di studio ed esperienza formativa. Si darebbe, ancora una volta sponda agli Enti di poter attingere ad hoc dal “contenitore”, fissando a priori le caratteristiche richieste per le attività cursuali.

³ Quali saranno le modalità di utilizzo degli operatori impegnati da parte dell'Ente “accogliente”? Non si specifica nulla sul tipo di rapporto di lavoro che bisognerà attivare, lasciando ampia discrezionalità agli Enti di poter instaurare contratti di qualunque tipo. Occorre stabilire che lasciando inalterato il rapporto di dipendenza con l'Ente “cedente”, nel periodo di distacco, così come già praticato in passato con gli accordi di scopo, deve restare vigente il rapporto a tempo indeterminato mantenendo lo status giuridico ed economico maturato dal dipendente interessato.

⁴ Il punto di forza delle liste di mobilità della Circolare 10/94 risiedeva nel fatto che gli Enti, prima di instaurare qualunque percorso lavorativo, dovevano richiedere al SUPPL l'esistenza o meno delle professionalità ricercate. Nel varbale l'amministrazione regionale, come al solito, si esime da qualunque tipo di controllo ed autorizzazione.

⁵ Si è fornita la possibilità agli Enti di individuare il personale in eccedenza senza alcuna tutela per i lavoratori in quanto non viene specificato sulla base di quali criteri si è proceduto all'individuazione degli esuberanti e risulta, pertanto, fuori luogo focalizzare che “l'individuazione del personale in eccedenza rientra nelle responsabilità dell'ente”. Lasciare la discrezionalità di poter scegliere il personale, probabilmente in virtù dei servizi resi o della minore anzianità e conseguentemente minore costo, è un gravissimo errore che porterà a migliaia di azioni giudiziarie.

⁶ Non si comprendono quale siano queste valutazioni di competenza del Dipartimento.



“In tal senso, prendendo atto dell'urgenza e condividendo la necessità di avviare nel più breve tempo possibile le attività formative 2013/2014, le parti avevano proposto di concordare al tavolo trilaterale in sede regionale i criteri di riferimento di cui sopra ai quali la parte datoriale dichiara di attenersi⁷ e di dare conseguente comunicazione ai propri associati.”

“Le associazioni datoriali presenti, nel condividere l'esigenza rappresentata dalle OO.SS. in ordine a tutte le tipologie di lavoratori di ricollocare nella costituenda lista di mobilità chiedono che l'amministrazione regionale fornisca indicazioni rispetto allo status giuridici dei lavoratori che verranno inseriti nella lista e che non troveranno immediata totale o parziale collocazione presso altri enti gestori⁸.”

“A tal proposito per i periodi in cui i suddetti lavoratori non troveranno ricollocazione si chiede l'accesso alla CIGD a far data dalla sottoscrizione della presente verbale che si intende quale intesa aziendale in sede sindacale per l'individuazione dei criteri dell'eccedenza⁹. In merito ai criteri per l'individuazione del personale eccedentario concordano sulla applicazione delle disposizioni contrattuali indicate dalle OO.SS. .”

*“Lo stesso prospetto così implementato e reso unico a valenza regionale sarà di immediato utilizzo da parte degli enti al fine di una prima valutazione delle possibilità di utilizzo del personale in eccedenza. I lavoratori non collocati in questa prima fase saranno oggetto di ulteriore implementazione del prospetto che così articolato costituirà la lista dei lavoratori ulteriormente disponibili e il cui accesso ed utilizzo rimane nella esclusiva gestione degli enti senza alcun intervento autorizzativo del Dipartimento Lavoro¹⁰.”
Per i detti lavoratori l'amministrazione si impegna a provvedere o alla concessione di CIGD o a possibili percorsi alternativi di riqualificazione¹¹ già con effetto dalla data di sottoscrizione del presente verbale e fermo restando l'utile attivazione della procedura oggetto del presente accordo.”*

⁷ Quali sono questi criteri di riferimento ai quali la parte datoriale dichiara di attenersi?

⁸ L'amministrazione regionale deve chiarire che l'unico status giuridico è quello del tempo indeterminato con le modalità di salvaguardia occupazionale stabilite dall'allegato 12 del vigente CCNL nel rispetto degli artt. 17 e 26 del CCNL 94/97

⁹ Liberi tutti nell'utilizzo della CIGD considerando la sottoscrizione del presente verbale come intesa aziendale bypassando le RSA aziendali e la normativa di riferimento. Si ricorda che, ad oggi non esiste un accordo che estenda a tutto il 2013 la CIGD per il comparto formativo.

¹⁰ Anche questo passaggio che risulta lacunoso e nebuloso esprime, ancora una volta, la manifesta volontà dell'amministrazione regionale a non prendere una posizione netta e chiara rispetto alla gestione degli esuberanti. Infatti crediamo che sarà più facile centrare una sestina vincente al super enalotto giocando due colonne, che trovare qualche figura professionale che sarà utilizzata dagli Enti una volta che ci sarà una *prima valutazione* e successivamente l'*ulteriore implementazione*; infatti le figure professionali cercate saranno così specifiche e specialistiche che scommettiamo già da ora che non saranno disponibili nella lista....

¹¹ Ma a quali percorsi alternativi di riqualificazione si fa riferimento?



Concludiamo focalizzando l'attenzione dei lavoratori sull'ennesimo tentativo di precarizzare il settore, sbriciolando le normative che con grandi sacrifici siamo riusciti ad ottenere con anni di lotte. Sarebbe bastato procedere con l'aggiornamento delle liste di mobilità, rivedendo le schede ormai vetuste, lottando per la salvaguardia dei posti di lavoro e della dignità dei lavoratori.

E' chiaro e lampante che qualcuno abbia lottato strenuamente ma non, sicuramente, per i lavoratori.

Con la presente, pertanto, **contestiamo integralmente il verbale citato in oggetto**, riservandoci di mettere in atto tutte le iniziative di lotta e legali a tutela della normativa vigente, dell'accordo sottoscritto con il governo regionale il 3 giugno 2013, della deliberazione 200 del 6 giugno 2013, dei livelli occupazionali e dei diritti dei lavoratori.

Ci rifiutiamo di credere che gli impegni assunti dal governo con atti concreti e tramite dichiarazioni a mezzo stampa sulla tutela dei lavoratori dell'intero comparto, siano parole al vento e come al solito i lavoratori, dilaniati da una lotta senza precedenti ed oggi, senza alcuna sicurezza, siano gli unici a dover pagare l'incapacità di non voler trovare soluzioni.

Non consentiremo che nel nome dell'emergenza o delle inquisizioni sul sistema formativo siciliano si derogino alle leggi, circolari e norme che governano l'intero sistema che è imploso principalmente per l'assoluta mancanza di controlli da parte dell'amministrazione regionale sull'applicazione del tessuto normativo o, purtroppo, in moltissimi casi dalla connivenza di chi invece di tutelare gli operatori della formazione professionale ha preferito recitare la parte del "palo".

Basta con gli immobilismi e le titubanze; mettiamo in sicurezza la parte sana del comparto formativo siciliano: gli operatori e l'utenza. Invochiamo una vera riforma che faccia diventare la formazione professionale il volano dell'economia siciliana, eliminando gli ingranaggi usurati e con i denti fratturati che a causa di un sovrautilizzo di lubrificante e per la bramosia di guadagno, hanno lavorato a pieno ritmo ma che non potevano, a lungo, sopportare un tale carico.

E' possibile praticare enormi risparmi tagliando drasticamente spese inutili ed esose quali le esternalizzazioni dei servizi, le migliaia di ore assegnate ai consulenti, le figure apicali di dipendente/gestore, analizzando le spese di gestione ed affitti, definendo un organico del



personale rispetto alle ore assegnate, richiedendo un serio e rigoroso sistema di accreditamento, controllando i movimenti contabili e bancari degli enti gestori.

Distinti saluti

A.Si.L.Fo.P. – lavoratori federati della F.P.
asilfop.palermo@gmail.com

COBAS - Scuola Formazione Professionale
cobasformazioneprof@virgilio.it

C.U.B - Scuola Formazione Professionale
cubsicilia@tiscali.it

Gli irriducibili della F.P. in Sicilia
irriducibilifpsicilia@gmail.com