

Piano Nazionale per la formazione e riqualificazione dei lavoratori ex LSU e "Appalti storici" operanti nel settore dei servizi di pulizia delle scuole.

1 Finalità

In data 28/03/2014 è stato sottoscritto dalle parti sociali presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) un accordo finalizzato alla risoluzione delle problematiche occupazionali relative degli appalti di pulizia delle scuole, determinatesi a seguito degli affidamenti Consip e riguardanti i lavoratori e le lavoratrici ex Lsu e appartenenti ai c.d. appalti storici, tutelati ai sensi dell'art.4 del CCNL per i dipendenti di imprese esercenti servizi di Pulizia e Servizi Integrati/Multiservizi. Nell'ambito del più ampio programma per l'edilizia scolastica facente capo alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, sono state individuate ulteriori attività (piccole lavorazioni/manutenzioni) di ripristino del decoro e della funzionalità degli immobili adibiti ad edifici scolastici, elencate a titolo esemplificativo in un allegato tecnico al verbale di accordo, che il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca (MIUR) finanzierà per un importo complessivo pari a 450 milioni di euro e provvederà ad affidare al personale adibito alla pulizia delle scuole, a decorrere dal 01/07/2014 e fino al 31/03/2016.

Tale programma rappresenta un vero e proprio piano industriale funzionale allo sviluppo delle prospettive occupazionali ed economiche di un importante settore del mercato dei servizi.

Il MIUR provvederà a definire entro il mese di maggio, sulla base delle richieste degli istituti scolastici, l'elenco degli interventi di ripristino della funzionalità degli immobili che si andranno a realizzare, individuando gli istituti scolastici capofila per l'acquisto dei nuovi servizi e fornendo informazione alle parti sociali in merito alle modalità di individuazione degli stessi.

Nelle more sino al 30.06.2014, il personale beneficerà delle necessarie misure di ammortizzatori sociali in deroga. In ottemperanza a quanto stabilito nell'accordo più volte citato, le aziende si sono impegnate a mantenere, a decorrere dal 01/04/2014 le condizioni economiche e contrattuali dei lavoratori e delle lavoratrici vigenti alla data del 31/12/2013.

Negli accordi governativi sottoscritti il 05/05/2014 sono state avviate le procedure e definite le modalità di utilizzo della cassa integrazione guadagni in deroga.

Al fine di consentire l'effettuazione dei servizi e delle attività aggiuntive cui adibire, a partire dal 01/07/2014, il personale impiegato nei servizi di pulimento, il Ministero del Lavoro e Politiche Sociali si è impegnato nell'accordo del 28/03/2014 ad attivare percorsi di formazione e di riqualificazione professionale *ad hoc*, i cui contenuti e modalità siano definiti, con il fattivo concorso delle parti sociali, nell'ambito di un apposito gruppo tecnico coordinato dallo stesso Ministero.

Tale finalità si ascrive alla necessità di adottare un approccio integrato tra politiche attive e politiche passive, finalizzato a fornire ai lavoratori coinvolti – che in assenza di tale intervento avrebbero perduto il proprio posto di lavoro o sarebbero stati interessati da una riduzione involontaria della propria prestazione lavorativa – un sostegno che non sia meramente economico, ma punti ad incrementare le loro competenze e la loro capacità di competere attivamente sul mercato del lavoro.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several smaller ones on the right and bottom.]

La finalità del presente documento è quella di delineare i caratteri generali del percorso che dovrà essere seguito da parte delle aziende destinatarie degli affidamenti relativi al servizio di pulizia, attraverso le necessarie azioni di formazione e riqualificazione professionale, le competenze che consentano al personale di svolgere le ulteriori attività di ripristino del decoro e della funzionalità degli immobili adibiti ad edifici scolastici loro assegnate, accrescendone le competenze e favorendo l'integrazione lavorativa.

2 Scenario di riferimento

Il patrimonio immobiliare scolastico è caratterizzato da particolare vetustà (il 44% degli edifici sono stati costruiti tra il 1961 e il 1980 ed in generale hanno una vita media che va dai 33 ai 52 anni secondo i dati MIT) e da rilevanti carenze dal punto di vista del rispetto delle norme in materia di sicurezza.

In tale quadro si inserisce l'intervento del Governo, avviato nello scorso marzo con l'individuazione di un'apposita unità di missione e con la richiesta a 4.400 sindaci di fornire indicazione degli interventi necessari presso i plessi scolastici, per la definizione del piano di riqualificazione dell'edilizia scolastica per il quale saranno messi a disposizione 3,5 miliardi di euro.

Contestualmente, anche attraverso il presente piano nazionale, diviene operativo il primo importante ed innovativo affidamento di servizi al settore su scala nazionale, costituito dall'affidamento dei servizi di pulizia ed altri servizi, tesi al mantenimento del decoro e della funzionalità degli immobili per gli istituti scolastici di ogni ordine e grado e per i centri di formazione della p.a., promosso da Consip s.p.a. in collaborazione con il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca.

Uno degli aspetti di maggior rilievo è, sicuramente, quello relativo alla formazione e riqualificazione del personale interessato dai processi di efficientamento organizzativo per il conseguimento degli obiettivi di miglioramento dei livelli qualitativi e di riduzione dei costi che ne derivano. I percorsi da avviare dovranno sviluppare, nelle risorse umane coinvolte, competenze in altre aree di operatività, che consentano di utilizzarne efficacemente il potenziale anche per mansioni differenti da quelle originarie ma ricomprese nel profilo di riferimento.

2.1 Procedura

Sulla base dell'elenco degli interventi di ripristino delle funzionalità degli immobili da realizzare, definito dal MIUR, le aziende aggiudicatrici avranno disponibile il quadro delle lavorazioni di cui potranno essere affidatarie e, in funzione di queste, provvederanno a redigere un piano formativo, seguendo le linee guida di cui al paragrafo 3.3, in ambito aziendale o interaziendale, condiviso dalle parti sociali, da realizzare attraverso il conto formazione secondo capienza, o attraverso l'adesione ad un avviso laddove disponibile.

Nel caso in cui le imprese non aderissero ad alcun fondo interprofessionale o non disponessero di risorse sufficienti a garantire la somministrazione dell'attività formativa necessaria sarà possibile attivare l'intervento a carattere integrativo che il Ministero del Lavoro provvederà ad identificare

3 Interventi di riqualificazione e formazione

3.1 Individuazione della platea dei beneficiari

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, avuto riguardo al ruolo e all'autonomia dei fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua costituiti ai sensi dell'art. 118 della legge n. 388/2000, individua primariamente nell'ambito di questi ultimi, la principale fonte di attivazione e finanziamento degli interventi di riqualificazione e formazione del personale ex ISO e "appalti storici". Tali fondi, alimentati dal

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

contributo integrativo, versato all'INPS dai datori di lavoro che aderiscono a ciascun fondo, ai sensi dell'articolo 25 della legge n. 845 del 1978 (contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, pari allo 0,30% della retribuzione soggetta all'obbligo contributivo), utilizzano le risorse, derivanti dalla contribuzione obbligatoria, per finanziare le attività di formazione continua in favore delle imprese aderenti ai fondi.

Alle imprese – direttamente o per il tramite dei consorzi aggiudicatari dei lotti Consip – è stato richiesto di fornire indicazione, attraverso la somministrazione di un apposito questionario, del fondo interprofessionale cui aderiscono e del numero di lavoratori/trici ex Isu e "appalti storici" coinvolti. Da tali dati è stata ricavata la platea complessiva dei lavoratori interessati, nell'ambito dei quali identificare i possibili beneficiari degli interventi di formazione e riqualificazione; tale platea ammonta ad oggi 19.537 lavoratori suddivisi per regione e fondo di riferimento. In tale ricognizione sono compresi anche n. 992 unità di personale dipendenti di imprese non aderenti al momento ad alcun fondo.

Ad ogni Fondo interprofessionale e alle parti datoriali e sindacali che li hanno costituiti, sono stati forniti i dati relativi alle imprese aderenti e al numero dei lavoratori di queste ultime, al fine di verificarne le rispettive posizioni e le eventuali opzioni di attivazione dei piani formativi.

Al fine di consentire interventi complementari e a completamento di quelli attivati attraverso i fondi paritetici interprofessionali potranno essere rese disponibili risorse ministeriali e/o regionali da definire anche in esito alle risultanze delle attività di monitoraggio previste per la verifica della realizzazione del presente piano.

3.2 Analisi delle competenze

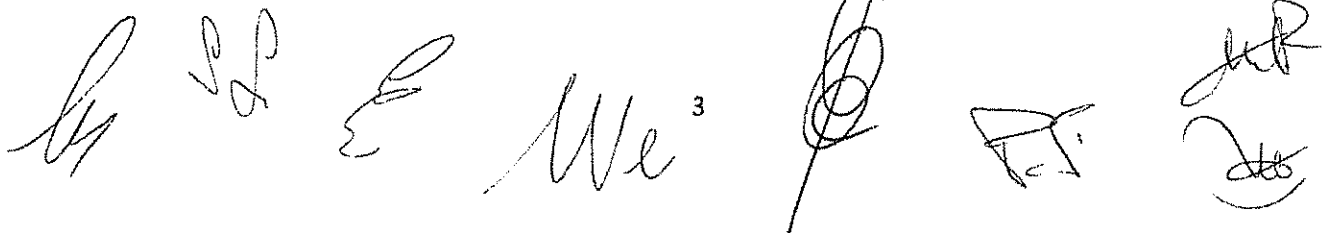
E' stato inoltre condiviso con le imprese e i consorzi aggiudicatari nonché con le parti sociali (nota prot. 40/16137 del 30/04/2014) un format di questionario di autovalutazione, da sottoporre, da parte delle imprese aggiudicatrici, ai lavoratori/trici ex Isu e appalti storici, per definire, in prima istanza, il fabbisogno formativo di cui necessitano i possibili beneficiari degli interventi, in modo da poter meglio individuare anche il fabbisogno finanziario necessario. I dati restituiti del monitoraggio svolto hanno riguardato 5.348 unità di personale pari al 27% della platea complessiva con esiti che per lo più hanno rappresentato un notevole gap formativo da colmare.

Al fine di poter usufruire del finanziamento da parte del fondo interprofessionale cui l'impresa aderisce è comunque a livello di singola azienda che potrà essere definita una puntuale mappatura delle competenze dei lavoratori ivi impiegati, tale da consentire la predisposizione del piano formativo, da condividere tra le parti sociali, in funzione delle richieste di intervento degli istituti scolastici e delle lavorazioni che potranno essere affidate (come da procedura prevista al paragrafo 2.1).

Il livello delle competenze possedute e del relativo gap da colmare attraverso l'azione formativa non potrà che essere correlato anche all'età e alle capacità fisiche del singolo che vanno pertanto opportunamente considerate in sede di redazione del piano formativo proposto.

3.3 Caratteri dell'offerta formativa

In funzione dei dati di cui ai punti precedenti, e dell'elenco degli interventi da realizzare che il MIUR predisporrà entro fine maggio, con il contributo delle risorse dei fondi interprofessionali e, laddove necessario, anche attraverso risorse integrative rese disponibili dal Ministero e dalle Regioni, sono definite le modalità di carattere generale dell'offerta formativa da rendere disponibile.



Questa dovrà essere strutturata secondo le linee guida di seguito esposte, da verificare con i singoli fondi da parte delle imprese aderenti, le quali dovranno predisporre piani formativi *ad hoc*, ed in funzione anche delle disponibilità dei rispettivi conti aziendali o della possibilità di aderire ad avvisi/inviti destinati a target specifici (si veda in proposito il successivo paragrafo 4.2).

- I percorsi di formazione e riqualificazione professionale da attivare sono finalizzati a rendere possibile, a partire dal 01/07/2014, la fornitura dei servizi di ripristino del decoro e della funzionalità degli immobili adibiti ad edifici scolastici e di tutti gli ambienti dedicati alla didattica, ai servizi e agli spazi per le attività ludico-ricreative di cui all'allegato tecnico dell'accordo stipulato in data 28/03/2014;
- Ai fini dell'individuazione delle opportune attività di formazione e riqualificazione da realizzare dovrà essere preliminarmente compiuta da parte dell'azienda una ricognizione delle competenze possedute dalle risorse umane di cui dovrà essere fornita evidenza nel piano di formazione aziendale;
- Devono essere opportunamente considerati, ai fini della corretta stesura del piano di formazione aziendale, gli elementi che possono condizionare la resa dei servizi richiesti quali età, idoneità fisica e competenze di base possedute.
- La tipologia di formazione da somministrare ai beneficiari dovrà privilegiare, laddove possibile e tenuto conto del carattere particolare delle lavorazioni previste, l'utilizzo della modalità *on the job*;
- Le attività formative rappresentano inoltre un'importante strumento di rafforzamento ed arricchimento delle competenze in possesso dei lavoratori/trici nell'ambito del proprio profilo professionale e pertanto, compatibilmente con le risorse disponibili, devono essere indirizzate al più ampio coinvolgimento della platea dei beneficiari di cui al presente piano;

4 Risorse finanziarie

4.1 Individuazione risorse finanziarie

Al fine di consentire l'effettiva implementazione delle attività cui adibire il personale ex Ispu e appalti storici, già impiegato nei servizi di pulimento, il Ministero ha individuato, pertanto, nei fondi interprofessionali per la formazione continua i soggetti istituzionalmente preposti a finanziare i percorsi di formazione e riqualificazione professionali necessari, ed ha verificato la disponibilità dei fondi interprofessionali cui aderiscono le imprese coinvolte e le possibili modalità di attivazione di cui vengono descritti i caratteri generali.

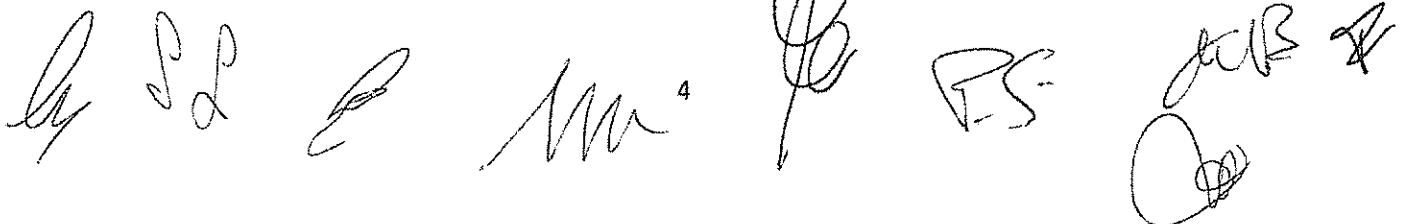
Le eventuali ulteriori risorse ministeriali o regionali da rendere disponibili a completamento dell'intervento realizzato per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali, saranno definite in funzione dei dati risultanti dal monitoraggio dell'attività e delle indicazioni della cabina di regia.

4.2 Accesso alle risorse

I datori di lavoro si impegnano a sostenere oneri pari al 40 per cento dei costi complessivi dell'intervento formativo. E' fatta in ogni caso salva la regolamentazione dei fondi interprofessionali.

La quota di compartecipazione aziendale può essere raggiunta mediante l'impiego di risorse proprie ovvero mediante l'utilizzo delle risorse disponibili nel conto formazione presso il fondo ^{bilaterale} ~~interprofessionale~~ cui aderisca.

Nel finanziamento dell'intervento formativo si fa ricorso alle seguenti risorse:

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including 'Lg', 'Pd', 'E', 'M', '4', 'FS', 'JCB', and 'P'.

