

FORMA – CENFOP FLC CGIL - CISL SCUOLA - UIL SCUOLA - SNALS
CONF.SAL

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la Formazione
Professionale**

CCNL 2024-2027

PARTE PRIMA

CAPITOLO I: RELAZIONI SINDACALI

ART. 1 - CONTRATTO REGIONALE E RELATIVE PROCEDURE

A - PREMESSA:

Il ruolo della contrattazione di secondo livello, regionale e di Ente, va rafforzato, ritenendola strategica per dare risposte a specificità diversificate, nei limiti dettati dalla legge e dal presente CCNL.

In materia salariale la contrattazione di secondo livello può intervenire sulle componenti accessorie della retribuzione, corrisposte in relazione ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa. Per consentire tale intervento le Parti convengono che una quota della massa salariale complessivamente negoziata a livello nazionale, come previsto dall'art. 25, E comma 3, venga gestita direttamente dalla contrattazione regionale, o, in assenza, demandata alla contrattazione di Ente, fissandone modalità e criteri generali per l'attribuzione ai lavoratori.

B - IL CONTRATTO

1. Il livello di contrattazione regionale ha propria autonomia e potere decisionale in particolare sulle seguenti materie:

- modalità e tempi di attuazione dei diritti di informazione e della concertazione territoriale;
- costituzione di specifici fondi negli Enti Bilaterali Regionali;
- composizione e funzionamento delle Commissioni regionali;
- criteri per l'aggiornamento professionale, qualificazione, riconversione e riqualificazione del personale dipendente, sperimentazione di nuove figure

professionali nonché gestione della sua mobilità, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative;

- criteri per determinare quantità e modalità di attribuzione del fondo incentivi e gestione delle indennità varie;
- modalità e parametri per l'attribuzione degli incentivi, ivi compresa la costanza della presenza quale elemento concorrente alla misura della partecipazione per l'attribuzione delle componenti accessorie della retribuzione, corrisposte in relazione ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, di cui al precedente comma A - 2, secondo quanto previsto all'art. 25;
- dinamiche professionali, loro eventuale incentivazione economica e sviluppo di carriera legati alle specificità regionali ai sensi dell'art. 25;
- organizzazione, programmazione e flessibilità dell'orario di lavoro;
- diritto allo studio;
- criteri modalità e tempi per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari ed atipici in rapporti di lavoro a Tempo Indeterminato.

2. Nell'ambito della contrattazione regionale, al fine di armonizzare le esigenze organizzative, le parti firmatarie del presente CCNL individuano all'art. 11 le materie che concorrono alla definizione del contratto integrativo di Ente.

3. Ai fini della contrattazione regionale, le Associazioni degli Enti di FP firmatarie del presente contratto, ove costituite a tale livello e gli Enti a carattere regionale che ad esso aderiscono, individuano i rappresentanti che fanno parte della delegazione trattante.

4. Gli Enti e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, previa comunicazione preventiva a tutti i soggetti interessati, possono avvalersi, nella contrattazione regionale, dell'assistenza dei propri rappresentanti a livello nazionale.

5. Copia di ogni contratto regionale verrà trasmessa alla Commissione Paritetica Bilaterale Nazionale, di cui al successivo art. 4, per la costituzione di un archivio nazionale disponibile alla consultazione delle Parti.

C – LE PROCEDURE

1. Le contrattazioni regionali rimangono in vigore qualora non ne sia data disdetta formale da una delle parti entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, o secondo le decorrenze previste dagli accordi stessi. La vigenza del contratto Regionale ha la medesima decorrenza del presente CCNL di cui al successivo art. 20 sia per la parte economica che per quella normativa.

2. Entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto, le associazioni datoriali e sindacali firmatarie dei contratti collettivi regionali che ancora svolgono i loro effetti perché vigenti o in ultrattività devono aggiornare i contratti collettivi regionali alle disposizioni contenute nel presente contratto ed alla normativa vigente.

3. Nel caso che uno dei soggetti costitutivi delle Parti non partecipi, nel rispetto delle procedure e dei tempi convenuti, allo svolgimento del negoziato, lo stesso è impegnato ad applicare gli accordi raggiunti, se tali accordi saranno stati approvati ai sensi dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra Cgil, Cisl e Uil e Confindustria che Forma e Cenfop recepiscono.

ART. 2 - RELAZIONI SINDACALI

1. Le relazioni sindacali, nel rispetto dei ruoli e delle rispettive responsabilità degli Enti di FP e dei Sindacati, perseguono l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla loro crescita professionale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi.

2. Le Parti concordano di mantenere gli Enti Bilaterali come specificato al seguente articolo 3 e le Commissioni Paritetiche Bilaterali come specificato nel seguente articolo 4 del presente CCNL.

ART. 3 - ENTE BILATERALE NAZIONALE E REGIONALE

a) Ente bilaterale nazionale (Ebinfop)

1. Le Parti firmatarie del presente CCNL confermano l'Ente Bilaterale Nazionale quale strumento per affrontare problemi e bisogni dei lavoratori e degli organismi formativi e supportare processi di cambiamento secondo quanto previsto dallo Statuto dell'Ente, allegato n. 1, parte integrante del presente CCNL.
2. Le Parti si impegnano a favorire l'implementazione degli Enti Bilaterali Regionali nelle Regioni nelle quali essi non siano ancora operativi e danno mandato all'Assemblea Generale dei soci dell'EBiNFoP, ai sensi dell'art. 7 dello Statuto, di promuovere quelle modifiche necessarie per consentire ai soci, su richiesta motivata delle due parti delle regioni interessate, di costituire Enti Bilaterali Interregionali tra quelle Regioni in cui non può essere ordinariamente garantita la costituzione di un Ente autonomo per l'attuale insufficienza di partecipazione degli addetti, indicando un piano di intervento anche con misure di carattere straordinario e temporaneo, per raggiungere una situazione tale da assicurare la capienza economica per il funzionamento dell'Ente in questione
3. Sono Soci Fondatori dell'Ente Bilaterale Nazionale della Formazione Professionale (EBiNFoP):

- le Organizzazioni Nazionali dei Sindacati dei Lavoratori FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA e SNALS CON FSAL;
- le Associazioni Nazionali degli Enti Formativi FORMA e CENFOP, che hanno firmato il CCNL-FP.

4. L'Ente Bilaterale Nazionale ha la finalità di rappresentare, a livello nazionale, tutti gli Enti Bilaterali Regionali della Formazione Professionale ed ha i seguenti scopi:

- promuovere studi e ricerche sul settore, con particolare riguardo al monitoraggio dei sistemi regionali di formazione professionale, all'analisi dei fabbisogni di formazione, alla legislazione nazionale, regionale ed europea, allo sviluppo della formazione professionale;
- monitorare le tipologie dei rapporti di lavoro nel settore, nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalle intese tra le Parti sociali;
- realizzare il monitoraggio dei rapporti ordinamentali tra il sistema scolastico nazionale dell'istruzione ed i sistemi regionali di formazione professionale;
- promuovere l'accessibilità e la sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva;
- recensire e diffondere esperienze formative di eccellenza e buone pratiche;
- promuovere e progettare iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale dei dipendenti anche armonizzando i propri interventi con attività dei fondi interprofessionali. Per tale attività possono essere attivate forme di collaborazione con le istituzioni nazionali, e internazionali;
- promuovere forme di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa e forme innovative di welfare;
- sostenere, ove non può intervenire l'Ente bilaterale regionale con risorse proprie o in aggiunta a queste, i lavoratori e le strutture formative in difficoltà.
- attuare gli altri compiti che le Parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale.

5. Gli scopi di cui ai precedenti punti trovano applicazione esclusivamente per i soggetti che applicano il CCNL.

b) Ente bilaterale regionale (EBiRFoP)

6. Ogni Ente Bilaterale Regionale costituito deve affiliarsi all'Ente Bilaterale Nazionale versando la quota di affiliazione annuale stabilita dallo Statuto di quest'ultimo.

7. Sono Soci Fondatori dell'Ente Bilaterale Regionale della Formazione Professionale (EBiRFoP):

- le Organizzazioni Regionali dei Sindacati dei Lavoratori FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA e SNALS CONFESAL;
- le Associazioni Regionali degli Enti Formativi FORMA e CENFOP, che hanno firmato il CCNL-FP e/o gli Enti/Associazioni che sono firmatarie del livello regionale del CCNL-FP.
- Sono soci ordinari gli Enti o le Associazioni di Enti firmatarie del Contratto Collettivo Regionale non aderenti a Forma e Cenfop.

8. L'Ente Bilaterale Regionale ha le seguenti finalità:

- promuovere e sostenere per i dipendenti dei datori di lavoro aderenti all'Ente Bilaterale, iniziative in materia di formazione continua e permanente e di riqualificazione professionale, anche armonizzando i propri interventi con l'attività dei fondi interprofessionali;
- promuovere e sostenere iniziative formative analoghe a quelle destinate ai dipendenti, per i lavoratori con rapporto di lavoro non subordinato, ove previsto da apposito accordo negoziale nazionale o regionale tra le Parti;
- promuovere e sostenere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva;
- promuovere e sostenere la realizzazione di seminari/convegni delle Parti sociali firmatarie del presente CCNL per la promozione e lo sviluppo della Formazione Professionale regionale;
- sostenere, progetti di innovazione tecnologica e metodologica presentati dai datori di lavoro aderenti all'ente bilaterale;
- attuare gli altri compiti, anche con l'istituzione di specifici fondi che le Parti, a livello di contrattazione collettiva regionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Regionale;
- prevedere, in presenza di crisi aziendali, interventi straordinari destinati ai lavoratori.

c) Le risorse

9. La quota di affiliazione da versare annualmente entro il 30 settembre sul fondo unico di sostegno di cui al successivo punto 12, da ogni Ente Bilaterale Regionale o Interregionale all'Ente Bilaterale Nazionale per sottoscrivere il legame associativo e assicurare un apporto al funzionamento dello stesso è definita in 0,50 € a dipendente (la base di calcolo è costituita dall'Uniemens del mese di dicembre). La mancata costituzione in una Regione dell'Ente Bilaterale Regionale

(o l'adesione a un ente bilaterale Interregionale), entro i termini previsti dal presente articolo, impegna comunque i soggetti che in tale territorio operano e applicano il presente CCNL al versamento della contribuzione fissata per la costituzione dei fondi gestiti dagli Enti Bilaterali Regionali. Tale versamento confluirà in un fondo, denominato "fondo di supplenza", istituito ad hoc dall'Ente Bilaterale Nazionale, che sarà a disposizione dell'Ente Bilaterale Regionale al momento della sua costituzione, con lo storno dei costi sostenuti dall'Ente Bilaterale Nazionale per lo svolgimento dell'attività di supplenza, opportunamente documentata.

10. La contribuzione è fissata dalla contrattazione regionale nella misura minima dello 0,5% del monte salari, versata da ogni soggetto che applica il CCNL-FP all'Ente Bilaterale Regionale della regione di competenza, per la costituzione di un fondo comune di sostegno le cui finalità saranno:

- formazione ed interventi straordinari destinati ai lavoratori in presenza di crisi aziendali;
- realizzazione di progetti di innovazione tecnologica e metodologica presentati dai datori di lavoro;
- altre finalità definite e contrattate a livello regionale;

11. La contribuzione dovrà essere versata dai datori di lavoro secondo cadenze stabilite dalla contrattazione regionale e recepita nei regolamenti dell'Ente, in misura pari al 30% a carico dei lavoratori e al 70% a carico dei datori di lavoro. La quota percentuale è calcolata sull'imponibile previdenziale complessivo dei lavoratori, assunti con contratto di lavoro subordinato, ancorché a tempo determinato o a tempo indeterminato.

12. Il fondo comune di sostegno, costituito sia a livello nazionale presso EBINFOP e a livello regionale presso EBIRFOP, è disciplinato da un apposito regolamento che ne individuerà le modalità di impiego e di gestione.

13. Le prestazioni previste dalla bilateralità costituiscono un diritto contrattuale per ogni lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti degli Enti non aderenti e non versanti al sistema della bilateralità, il diritto all'erogazione diretta da parte dei datori di lavoro.

14. A decorrere dal mese successivo alla data di sottoscrizione del CCNL per la FP, gli Enti che applicano il presente CCNL, non aderenti al sistema della bilateralità e che non versano i relativi contributi di cui ai precedenti punti, sono tenuti ad erogare a ciascun dipendente un importo mensile pari all'1,5% dell'imponibile previdenziale annuo, calcolato su 13 mensilità e diviso su 12 mensilità. Tale importo cessa dal mese successivo all'adesione ed all'inizio dei versamenti dell'Ente al sistema della bilateralità. Tale importo rappresenta un elemento

aggiuntivo della retribuzione che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti.

15. L'Ente Bilaterale Nazionale e gli Enti Bilaterali Regionali costituiscono appositi fondi denominati "Fondo per la rappresentanza sindacale" da tenersi con contabilità separata. La gestione delle risorse del Fondo è definita dal Regolamento, proposto dal Consiglio Direttivo e approvato dall'Assemblea dei soci.
16. Gli Enti Bilaterali nazionale e regionali dovranno modificare le proprie finalità e operatività in relazione alle modificazioni che si dovessero introdurre a livello di contrattazione nazionale e regionale
17. Le parti si impegnano, a livello nazionale e regionale, a verificare i livelli di efficacia ed efficienza degli Enti Bilaterali e ad apportare le eventuali modifiche contrattuali e statutarie necessarie a garantirne il corretto funzionamento.

ART. 4 - COMMISSIONE PARITETICA BILATERALE NAZIONALE E REGIONALE

1. Le Parti confermano l'istituzione delle Commissioni paritetiche a livello nazionale e regionale con il compito prioritario di predisporre ed emanare rispettivamente interpretazioni autentiche delle normative contrattuali e delle contrattazioni regionali nonché di esaminare e risolvere eventuali controversie nella interpretazione ed applicazione dei contenuti del CCNL e delle materie oggetto di contrattazione regionale così come previsto dal regolamento di cui all'allegato n. 2, parte integrante del presente CCNL.
2. Analoghi compiti in relazione ai contratti regionali hanno le commissioni paritetiche bilaterali regionali. Esse sono costituite nell'ambito della contrattazione regionale e regolate da appositi regolamenti concordati tra le parti.

ART. 5 - TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

1. In tutti i casi di controversie le Parti convengono di esercitare, per la prevenzione e la risoluzione preventiva dei conflitti, il tentativo di conciliazione che, ai sensi della legge n. 183 del 2010, è attività facoltativa, secondo le modalità di cui all'allegato n. 3, parte integrante del presente CCNL.

CAPITOLO II: RAPPORTO DI LAVORO

ART. 6 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. Nell'ambito del contratto di lavoro è consentito il ricorso al tempo determinato

stipulato ai sensi del Decreto Legislativo n. 81 del 15 Giugno 2015 e sue successive modifiche e integrazioni, secondo quanto definito dall'allegato n. 4, parte integrante del presente CCNL.

2. La percentuale massima dei contratti a tempo determinato, con esclusione dal computo dei lavoratori assunti in sostituzione di dipendenti assenti aventi diritto alla conservazione del posto di lavoro, non potrà superare il 20% del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, salvo diversa regolamentazione stabilita in sede di contrattazione regionale e/o di Ente.

ART. 7 – APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1. Il Contratto di apprendistato professionalizzante, stipulato direttamente dagli Enti/Agenzie formative, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani ai sensi del Decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 e successive modifiche e integrazioni.

2. Le Parti riconoscono il contratto di apprendistato professionalizzante quale strumento utile per l'acquisizione delle competenze necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa e percorso orientato tra sistema di istruzione e formazione e mondo del lavoro, teso a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, come regolato dal Decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 e successive modifiche e integrazioni.

3. Le parti si impegnano a definire i profili cui riferire i piani formativi individuali previsti dal Decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 e successive modifiche e integrazioni entro 30 giorni dalla sottoscrizione del contratto, dando mandato all'Ente Bilaterale Nazionale EBiNFoP di presentare una ipotesi complessiva.

ART. 8 - TELELAVORO SUBORDINATO

1. Si definisce telelavoro la modalità di effettuazione della prestazione da parte di un lavoratore subordinato, il cui espletamento avviene con l'ausilio di strumenti anche telematici, prevalentemente al di fuori della abituale sede di lavoro.

2. La contrattazione regionale e/o di Ente regolerà le modalità di attuazione del presente articolo, facendo riferimento all'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, di cui all'allegato n. 5, parte integrante del presente CCNL.

ART. 9 - LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

1. In ragione della richiesta di figure professionali in modalità intermittente che il sistema della formazione professionale può richiedere, è possibile la stipulazione di contratti di fornitura di somministrazione di prestazioni di lavoro secondo quanto

stabilito dal Decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 e successive modifiche ed integrazioni e dei relativi provvedimenti attuativi, previa contrattazione di Ente con la PSA/PSU o, in mancanza, con le OO.SS. territoriali, sui limiti quantitativi e temporali.

ART. 10 - COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

1. Il ricorso al contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui al Decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 e successive modifiche ed integrazioni, è regolamentato dall'**allegato n. 7**, parte integrate del presente CCNL.

CAPITOLO III: ASSETTI CONTRATTUALI

ART. 11 – CONTRATTAZIONE DI ENTE

1. La Contrattazione di Ente si attiva trascorsi i 6 mesi dalla firma del CCNL o alla conclusione del Contratto Regionale. Il confronto tra Ente e la rappresentanza sindacale territoriale e/o di struttura (RSA/RSU) riguarda i seguenti temi:

- superamento della percentuale del 20% per la stipulazione dei contratti a termine (art. 6, comma 2);
- regolamentazione del telelavoro subordinato (art. 8, comma 2);
- determinazione dei limiti per il lavoro in somministrazione (art. 9);
- modalità e tempi dell'informazione preventiva e successiva (art. 12, comma 4);
- definizione delle spese relative all'aggiornamento (art. 15, comma 5); – modalità di presentazione delle domande di trasformazione del lavoro full time in lavoro part-time (art. 23, comma 2);
- determinazione della percentuale di maggiorazione della retribuzione, criteri e modalità di attuazione per la disponibilità alla variazione temporale del part-time (art. 23, comma 8);
- individuazione delle disponibilità finanziarie per il sistema incentivante o premio di risultato (art. 25, punto E, comma 2);
- indennità varie (art. 25, lettera F);
- modalità di fruizione del diritto alla mensa (art. 28, comma 2);
- modalità generali dell'impegno orario dei formatori (art. 37, punto B 1);
- eventuale flessibilità, incentivazione e/o forme compensative rispetto all'orario medio settimanale dei formatori (art. 37, punto B 4);
- impegno aggiuntivo di 150 ore in situazioni straordinarie e motivate (art. 37, punto B 5);
- orario di lavoro dei formatori in agricoltura e modalità di calcolo delle distanze (art.

37, punti C 1 e 2);

- orario di formazione diretta in istituti di pena, comunità di recupero ed attività per disabili (art. 37, punto D 1);
- determinazione della quota annuale di aggiornamento (art. 37, punti E1 e E2);
- possibilità di gestione pluriennale di progetti di aggiornamento (art. 37, punti E1 e E2);
- programmazione del monte ore complessivo di aggiornamento (art. 37, punto E 4);
- modalità di adesione alla Banca delle ore (art. 40, comma 3);
- tempi e modalità di verifica della Banca delle ore (art. 40, comma 4);
- determinazione del trattamento economico e normativo per le missioni (art. 49, comma 1);
- criteri e modalità per l'utilizzo del mezzo proprio e del calcolo delle distanze (art. 49, commi 2 e 3);
- definizione di ulteriori permessi retribuiti per diritto allo studio (art. 55, comma 2);
- definizione di ulteriori modalità applicative per diritto allo studio (art. 55, comma 7);
- flessibilità degli orari per l'esercizio delle pari opportunità (art. 63, comma 1, b).

La vigenza del contratto di Ente ha la medesima decorrenza del presente CCNL di cui al successivo art. 20.

ART. 12 - INFORMAZIONE E CONCERTAZIONE

1. Ai fini di una più compiuta informazione, le Parti, su richiesta, si incontrano con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi, iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi, eventuali processi di dismissione e di trasformazione.
2. La concertazione si sviluppa a livello regionale tra i rappresentanti regionali delle Associazioni e/o Enti di FP firmatari o aderenti al presente CCNL e le Segreterie regionali di categoria FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA, SNALS CONFESAL.
3. Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed alla efficienza dei servizi, gli Enti garantiscono una costante informazione alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL sugli atti che riguardano il personale dipendente, le collaborazioni a progetto, i tempi determinati, l'organizzazione del lavoro.
4. Le modalità e i tempi dell'informazione, che devono avere carattere preventivo e/o successivo, sono definiti tra Enti e Organizzazioni Sindacali a livello regionale e/o

di Ente.

ART. 13 - IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. Per tutto ciò che riguarda le modalità di elezione del RLS, gli organismi paritetici, la formazione, i permessi, le attribuzioni, il diritto di accesso sui luoghi di lavoro, le modalità della consultazione, le riunioni periodiche, le informazioni e la documentazione interna si rinvia ai contenuti degli Accordi Interconfederali in materia di Igiene e Sicurezza sul lavoro, ed all'Accordo tra FORMA e CENFOP ed FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA e SNALS CONFSAL, in allegato 7, parte integrante del presente CCNL, che sostituisce il precedente Accordo del 15 settembre 1997.
2. Le Parti si danno atto dell'opportunità di attuare azioni di prevenzione del mobbing anche attraverso momenti di monitoraggio ed analisi.

ART. 14 - COLLEGIO DEI FORMATORI

1. Il collegio dei formatori, che può essere articolato per dipartimenti di lavoro, presieduto dal direttore dell'Istituzione Formativa e composto da tutti i relativi formatori, è finalizzato alla valorizzazione della professionalità dei medesimi e del loro concorso attivo per realizzare percorsi e interventi di formazione e/o di orientamento professionale nella formazione iniziale, superiore, continua e per allievi con disabilità e/o con svantaggio sociale e/o culturale e per interventi riguardanti le politiche del lavoro e i relativi servizi.
2. Con riferimento agli eventuali indirizzi regionali ed in coerenza con la proposta formativa del rispettivo Ente, il collegio dei formatori:
 - a. contribuisce alla programmazione metodologico-didattica dei percorsi e degli interventi di cui al comma 1 attivati dall'Istituzione Formativa;
 - b. concorre a determinare gli obiettivi didattici degli stages formativi e/o periodi di alternanza in azienda previsti nel piano delle attività programmate;
 - c. elabora proposte metodologiche atte a facilitare l'integrazione nelle attività curricolari normali degli allievi con disabilità e/o con svantaggio sociale e/o culturale anche in raccordo con le Istituzioni scolastiche e con gli Enti Locali di competenza;
 - d. propone sussidi didattici descrittivi, audiovisuali e multimedia-li, concorrendo alla elaborazione dei medesimi in rapporto alle specifiche esigenze dei progetti;
 - e. concorre a programmare ed attuare le verifiche intermedie e finali delle attività di cui al comma 1, in rapporto al conseguimento degli obiettivi individuati;
 - f. effettua la valutazione periodica dell'andamento e dell'efficacia complessiva dell'azione didattico formativa in rapporto agli orientamenti e agli obiettivi programmati;

- g. concorre a programmare e organizzare gli incontri con le famiglie degli allievi minori;
 - h. concorre a programmare progetti di aggiornamento collegiale e/o individuale dei formatori, predisposti dall'Ente o dall'Istituzione Formativa, ed elabora proposte in ordine alle necessità di aggiornamento e formazione continua del personale;
 - i. concorre, nella formazione continua, alla verifica delle ricadute dei percorsi formativi sulle strutture produttive;
 - j. si relaziona con gli organi collegiali delle istituzioni scolastiche relativamente ai percorsi integrati.
3. I formatori sono tenuti a partecipare alle riunioni del collegio dei formatori/dipartimenti.
4. Le suddette riunioni sono comprese nell'orario di lavoro ed hanno luogo in ore non coincidenti con l'attività didattica.
5. Alle riunioni del collegio dei formatori/dipartimenti possono essere invitati Responsabili/Collaboratori dell'area amministrativa che esercitano specifiche funzioni di raccordo e integrazione con la programmazione didattica delle azioni formative e figure specialistiche dell'area dell'erogazione.

ART. 15 – AGGIORNAMENTO

- 1. Il personale dipendente è tenuto, su programmazione dell'Ente, a partecipare alle iniziative di aggiornamento, riqualificazione e riconversione professionale previste dall'Ente medesimo, dalla legge n. 845/78 o attivate dalle Regioni, dagli Enti Locali, dall'Ente Bilaterale, dai Fondi paritetici interprofessionali.
- 2. Tali iniziative sono finalizzate alla riconversione e qualificazione delle attività anche attraverso la formazione di nuove, diversificate e più elevate professionalità funzionali allo sviluppo del sistema e, in particolare:
 - alla progettazione e revisione dei profili professionali;
 - alla progettazione, revisione e sperimentazione dei percorsi di orientamento e di formazione professionale iniziale, superiore, continua e per utenze con particolari bisogni;
 - agli interventi di inserimento e reinserimento lavorativo;
 - ai servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari, mirati alla riqualificazione dei medesimi;
 - all'attuazione e sviluppo delle azioni richieste dalla certificazione di qualità e dell'accreditamento e delle azioni innovative.
- 3. I lavoratori con contratto di lavoro part-time, hanno diritto, limitatamente al periodo di svolgimento delle iniziative di formazione/aggiornamento, alla

retribuzione corrispondente all'effettivo impegno orario, qualora superiore.

4. Al personale dipendente che ha frequentato iniziative di qualificazione, aggiornamento e riconversione professionale viene rilasciata idonea documentazione.

5. La quantità e le modalità di riconoscimento delle spese sostenute dai partecipanti alle iniziative di aggiornamento vengono definite in sede di contrattazione regionale o di Ente.

6. La partecipazione ad ogni iniziativa di aggiornamento è autorizzata dal datore di lavoro.

PARTE SECONDA

TITOLO I: DIRITTI SINDACALI

ART. 16 - ASTENSIONE DAL LAVORO

1. In conformità ai principi della Costituzione e della legge n. 300/70, è garantito l'esercizio della libertà e delle attività sindacali, nonché del diritto di sciopero.

2. La dichiarazione di sciopero da parte delle Organizzazioni Sindacali dovrà essere preceduta da preavviso, di norma non inferiore a 2 giornate lavorative.

ART. 17 - DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI

1. I diritti e le libertà sindacali sono disciplinati dalla legge n. 300/70 e dalle disposizioni del presente contratto.

2. I periodi di fruizione di tutte le libertà sindacali sono validi ai fini dei vari istituti contrattuali e si configurano come effettivo servizio prestato nella propria funzione professionale, nella rispettiva sede di titolarità.

A - Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)

1. Nel rispetto dell'accordo per la costituzione delle RSU nel comparto della Formazione professionale, la rappresentanza sindacale unitaria è così composta: 1 componente per ogni Istituzione Formativa che impegna fino a 15 dipendenti; 3 componenti per ogni Istituzione Formativa che impegna oltre 15 dipendenti.

2. Le predette rappresentanze sindacali sono riconosciute nell'ambito dei sindacati di categoria aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative a livello

nazionale e firmatarie del presente Contratto.

3. Per l'esplicazione del proprio mandato la rappresentanza sindacale unitaria, come definita al precedente punto 2, ha diritto a permessi retribuiti fino ad un massimo di 8 ore mensili in media per anno formativo per ogni componente.
4. Le ore di permesso sono utilizzabili da uno o più rappresentanti sindacali.
5. Ferma restando l'attuazione di quanto previsto al precedente comma 1, e fino al completamento delle elezioni delle RSU, restano in carica le RSA di Istituzione Formativa previste dal precedente CCNL con criteri di calcolo del complesso dei permessi retribuiti previsti ai precedenti commi 1 e 3.

B - Assemblea sindacale

1. Per l'esercizio dell'attività sindacale sono riconosciute 12 ore annue individuali retribuite per tenere l'assemblea degli operatori in orario di lavoro. L'assemblea, che sarà convocata con un preavviso non inferiore a tre giorni lavorativi, potrà essere svolta anche al di fuori della abituale sede di servizio, previa opportuna precisazione nella richiesta avanzata dalla RSA/RSU o dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL.
2. Nei periodi di attività formativa, se le assemblee coincidono con l'orario delle attività formative e coinvolgono i formatori e il personale ad esse addetto, di norma vanno collocate all'inizio o alla fine del turno di lavoro.
3. All'assemblea potranno partecipare, previo preavviso, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali.

C - Affissione

1. Le RSA/RSU hanno diritto di affiggere, in appositi spazi predisposti dal datore di lavoro e accessibili da tutti i lavoratori, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.
2. Il diritto di affiggere comunicazioni in bacheca, su delega delle RSA/RSU, può essere esercitato dai singoli membri della rappresentanza.

D - TRATTENUTE PER CONTRIBUTI SINDACALI

1. Nei confronti dei lavoratori iscritti alle Organizzazioni Sindacali, l'Ente è tenuto ad operare la trattenuta per contributi sindacali mediante lettera-delega firmata dal lavoratore interessato e ad effettuare le relative rimesse secondo le istruzioni emanate dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.
2. La lettera-delega sarà inviata alla direzione dell'Ente dalla rispettiva organizzazione sindacale.

E - ESONERI SINDACALI

1. Gli esoneri sindacali di cui al presente punto costituiscono un costo contrattuale.
2. È riconosciuto un esonero sindacale nazionale a tempo pieno retribuito per un lavoratore per ciascuna delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA e SNALS CONFSAL.
3. La contrattazione regionale definisce il numero degli esoneri sindacali retribuiti attribuiti alle OO. SS. firmatarie del presente contratto FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA e SNALS CONFSAL, su base proporzionale, e secondo quanto previsto all'allegato 9 del presente CCNL.
4. Sono fatti salvi gli accordi regionali in materia di esoneri sindacali sin qui applicati, se non congiuntamente disdettati, secondo le specifiche modalità in essi contenute.

TITOLO II: AMBITO E DECORRENZA CONTRATTUALE

ART. 18 - NORME DI LEGGE

1. Al personale dipendente degli Enti, anche operante in Centri o Istituzioni Formative con un numero di operatori inferiore a 16 unità, si applicano le norme della legge n. 300/70, le norme di legislazione sociale relative alla salvaguardia dell'occupazione, le assicurazioni sociali e quant'altro previsto dalle leggi vigenti.
2. Per quanto non previsto dal presente CCNL si fa rinvio alla legislazione vigente.
3. Le Parti stipulanti convengono inoltre che il presente CCNL, per tutto il periodo della sua validità, deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile e sostituisce, ad ogni effetto, il precedente CCNL, salvo le norme espressamente richiamate.

ART. 19 - CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCNL disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente dagli Enti di FP i quali operano all'interno delle Istituzioni Formative accreditate o che possono accreditarsi ai sensi delle vigenti disposizioni.
2. Il presente contratto disciplina inoltre il rapporto di lavoro del personale dipendente di enti di qualunque natura giuridica, anche riuniti in consorzi, fondazioni, reti e poli, operanti nel campo della formazione professionale degli occupati e degli inoccupati, della formazione continua, dell'Istruzione Tecnica Superiore, dell'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore, della Istruzione e Formazione Professionale ordinamentale, dei servizi per il lavoro, dell'educazione degli adulti, della formazione per le arti ed i mestieri e delle attività connesse alle politiche attive per il lavoro.

3. Esso costituisce il complesso normativo generale nonché il quadro dei principi e dei criteri cui riferire la contrattazione regionale.
4. I contenuti del presente contratto sono definiti con l'obiettivo di realizzare il contratto unico della formazione professionale vincolante per tutti gli Enti impegnati nella gestione di attività previste dal decreto per l'accreditamento delle Istituzioni Formative.

ART. 20 - DURATA E DECORRENZA DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto ha decorrenza quadriennale dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2027 con articolazione economica biennale.
2. Le parti concordano di dare avvio, a partire dal mese di settembre 2025, alla trattativa per il rinnovo del secondo biennio economico e di un aggiornamento - revisione complessiva dell'articolo che recepisca i cambiamenti e le innovazioni in atto nella formazione professionale, nel mondo del lavoro e della vita sociale dei giovani, degli adulti e delle fasce fragili.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate 6 mesi prima della scadenza del contratto.

TITOLO III: COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

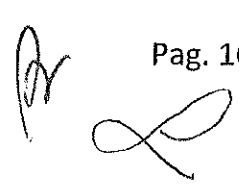
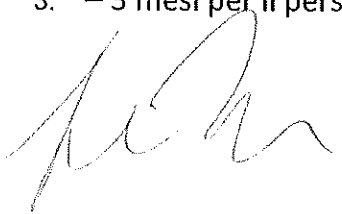


ART. 21 – ASSUNZIONI

1. Al momento dell'assunzione, l'ente comunicherà al nuovo assunto tutte le informazioni previste dal decreto legislativo n. 104/2022 e successive sue modifiche ed integrazioni, nelle forme ivi previste.

ART. 22 - PERIODO DI PROVA

1. Il personale dipendente nuovo assunto a tempo indeterminato è tenuto a svolgere un periodo di prova nella seguente misura:
2. – 6 mesi per il personale dipendente inquadrato dal V al IX livello;
3. – 3 mesi per il personale dipendente inquadrato dal I al IV livello.



4. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il dipendente verrà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere servizio, entro il periodo fissato dal presente articolo.
5. Il periodo di prova non potrà essere prolungato e, superato lo stesso senza che sia intervenuta da una delle Parti disdetta scritta del rapporto, il dipendente si intende assunto con decorrenza del servizio, a tutti gli effetti contrattuali, dal primo giorno di inizio del periodo di prova.
6. Al dipendente assunto in prova, in caso di non superamento della stessa entro i periodi di cui al comma 1 e in caso di non assunzione al loro termine, viene riconosciuto lo stesso trattamento economico previsto per il personale dipendente a tempo indeterminato, compreso il trattamento di fine rapporto, escludendo tutti gli elementi incentivanti.
7. Per il personale di tutti i livelli assunto a tempo determinato il periodo di prova è pari a $\frac{1}{4}$ della durata del contratto, con limite massimo pari a quello previsto per un dipendente a tempo indeterminato di pari livello.

ART. 23 - PART-TIME

1. Ai sensi del Decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 e successive modifiche ed integrazioni gli Enti possono procedere ad assunzioni a tempo parziale per prestazioni di attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL e/o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.
2. Su accordo delle Parti risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Le domande relative alla suddetta trasformazione vanno presentate all'Ente secondo le modalità da definire in sede di contrattazione regionale o, in subordine, di Ente, con priorità per le richieste motivate da gravi motivi di salute o di famiglia.
3. Il rapporto di lavoro part-time deve essere stipulato per iscritto. La mancanza della forma scritta trasforma il contratto part-time in contratto di lavoro full time.
4. L'orario di lavoro, convenuto tra le Parti, deve risultare da atto scritto, con precisazione delle funzioni da svolgere, della relativa distribuzione dell'orario in riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fatte salve le clausole di elasticità concordate tra le Parti interessate. Per il personale assunto a part-time è ammesso, oltre l'orario settimanale concordato:
 - a. il lavoro supplementare, previo consenso del lavoratore, nella misura massima dell'orario settimanale;
 - b. il lavoro straordinario, previo consenso del lavoratore, nella misura massima di 2 ore giornaliere nel limite massimo annuo fissato dall'art. 39.

5. Il lavoro supplementare svolto in aggiunta alle ore part-time concordate è ammesso fino alla concorrenza dell'orario convenzionale, e comunque non oltre le 8 ore giornaliere, e viene retribuito come completamento d'orario.

6. Nessuna sanzione disciplinare può essere presa nei confronti del lavoratore che rifiuti il lavoro supplementare o straordinario, né ricorre il giustificato motivo di licenziamento.

7. Su richiesta del lavoratore dipendente, il lavoro supplementare, che sia effettuato con modalità ripetitive o per periodi pari o superiori ai nove mesi nell'arco dell'anno formativo, è assorbito e consolidato nell'orario settimanale ordinario individuale, con esclusione dei casi di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

8. La disponibilità a svolgere l'attività lavorativa con le modalità di variazione temporale, comporta a favore del lavoratore una maggiorazione della retribuzione mensile globale in atto di norma non inferiore al 10%. Percentuale di maggiorazione, modalità di attuazione, periodi e priorità vengono definite dalla contrattazione regionale o, in subordine, di Ente, fatti salvi i migliori trattamenti economici in essere. La variazione temporale deve essere comunicata al lavoratore con almeno 5 giorni di anticipo.

9. Il lavoratore ha la facoltà di recedere dal consenso dato alla richiesta di variazione temporale, quando ricorrano comprovati motivi di famiglia, di salute, di formazione o di altra attività lavorativa subordinata o autonoma; in ogni caso occorre che siano trascorsi almeno 5 mesi dalla data del consenso previo preavviso di 1 mese.

10. Il trattamento economico del dipendente a part-time, fatto salvo il rapporto proporzionale, è identico a quello previsto per il personale dipendente a tempo pieno di pari livello ed anzianità, ivi comprese competenze fisse e periodiche complessive. Il personale dipendente a part-time fruisce delle ferie con le stesse modalità del personale dipendente con contratto full time.

11. La eventuale trasformazione dell'orario da part-time a full time, a richiesta degli interessati, ha priorità rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse funzioni. Tale diritto si applica in tutte le Istituzioni Formative di uno stesso Ente, nel rispetto delle modalità definite in contrattazione regionale.

ART. 24 - INCOMPATIBILITÀ

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, compreso quello a tempo parziale volontario, è incompatibile con altro rapporto di lavoro dipendente e/o professionale in concorrenza con l'Ente di formazione, fatte salve le disposizioni di legge in materia.

2. I dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, che svolgono attività di tipo intellettuale, per poter operare per altri Enti di formazione

e/o Istituzioni Formative dovranno richiedere e ottenere idonea liberatoria, in mancanza della quale il dipendente incorre nei provvedimenti disciplinari di cui al successivo art. 55.

TITOLO IV: TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 25 - TRATTAMENTO ECONOMICO

A - STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

1. La struttura della retribuzione del personale dipendente si compone di:

a. trattamento fondamentale:

- stipendio tabellare del livello retributivo di cui alla successiva tabella n. 1;
- progressione economica orizzontale individuale di cui alla successiva tabella n. 2;
- salario di anzianità congelato, già in godimento come previsto dal comma 4, lettera c, art. 18 del CCNL 1994/97;
- eventuali superminimi derivanti da accordi contrattuali collettivi;
- Trattamento di Assistenza Sanitaria Integrativa.
- Trattamento di Previdenza complementare di cui all'allegato 9

b. trattamento accessorio:

- compenso per lavoro straordinario;
- incentivi;
- indennità;
- eventuali trattamenti accessori derivanti da accordi regionali e/o di Ente.

2. Al personale dipendente, ove spettante, è corrisposto l'assegno unico per i figli a carico ai sensi della legge n. 46 del 1° aprile 2021 e sue successive integrazioni e modificazioni.

B - LIVELLI RETRIBUTIVI

1. Ai livelli funzionali, definiti dal successivo art. 32, corrispondenti ai relativi profili professionali, sono attribuiti i nuovi livelli retributivi di cui alla successiva tabella n. 1 con gli aumenti e le decorrenze ivi indicate:



Tabella n. 1: livelli retributivi – Primo Biennio economico 2024-2025

LIV	Tabellare	giu-24		set-25	
	31/12/2023	Aumento	Tabellare	Aumento	Tabellare
I	1556,48	47,71	1604,19	31,80	1635,99
II	1646,60	50,47	1697,07	33,64	1730,71
III	1745,43	53,50	1798,93	35,66	1834,59
IV	1879,17	57,60	1936,77	38,40	1975,16
V	1957,63	60,00	2017,63	40,00	2057,63
VI	2218,12	67,98	2286,10	45,32	2331,43
VII	2321,97	71,17	2393,14	47,44	2440,58
VIII	2500,00	76,62	2576,62	51,08	2627,71
IX	3066,16	93,98	3160,14	62,65	3222,79

C – FUNZIONI SUPERIORI

1. Qualora il dipendente sia addetto a funzioni superiori per una quota parziale o totale del proprio orario di lavoro, fatti salvi i casi previsti dal C.C., la retribuzione sarà quella del livello corrispondente alla funzione superiore espletata proporzionalmente rapportata all'incarico orario e per la durata dello stesso.
2. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto.

Tabella n. 2 - Valori economici della progressione economica orizzontale individuale (P.E.O.I.)

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

D - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE INDIVIDUALE

1. Oltre all'inquadramento, di cui alla precedente tabella 1, è prevista una progressione economica orizzontale individuale (P.E.O.I.) sulla base dell'anzianità maturata nel sistema di FP, che si realizza con l'applicazione complessiva di cinque incrementi retributivi quadriennali, comprensivi di quelli già attribuiti nel concluso regime transitorio di prima applicazione del precedente CCNL 2007/2010 e ad essi sequenziali a partire dall'ultimo di essi già attribuito. Gli scatti maturati successivamente al 1 febbraio 2012 avranno il valore unitario indicato nella tabella n. 2.

E – SISTEMA INCENTIVANTE O PREMIO DI RISULTATO

1. Il sistema incentivante o premio di risultato è finalizzato a favorire e sviluppare processi innovativi, flessibili e interattivi.

2. È previsto per tutto il personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato un incentivo o premio di RISULTATO derivante da incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa. La contrattazione regionale, e/o di ente individua la disponibilità finanziaria globale del sistema incentivante o premio di risultato, di norma non inferiore al 3% dell'imponibile previdenziale annuo del personale dipendente, prendendo a riferimento l'andamento quali/quantitativo delle attività dell'Ente.

3. nell'ambito del rinnovo del CCNL (2024-2027) la contrattazione di secondo livello dispone di una quota economica una tantum, da corrispondere a tutti i lavoratori come welfare aziendale o da versare sui fondi pensionistici, nella misura massima di 1000 euro e determinata in proporzione alla durata del rapporto di lavoro e alla eventuale percentuale di PT.

F - INDENNITÀ VARIE

1. Le Parti rinviando alla contrattazione regionale e/o di Ente la competenza a normare le materie di cui ai seguenti punti:

a. incentivazione di cui all'art. 37 – orario di lavoro, lettera B, punto 4;

b. incentivazione di cui all'art. 37 – orario di lavoro, lettera B, punto 5, nella misura minima del 15% aggiuntivo della retribuzione oraria;

c. modalità di variazione temporale nel rapporto di lavoro part-time di cui all'art. 23 – part-time, comma 8, nella misura minima del 10% della retribuzione;

d. nelle Istituzioni Formative a carattere convittuale, il personale dipendente impegnato nelle attività di assistenza serale e notturna fruisce di una indennità minima annua di € 700,00 a valere ad ogni effetto contrattuale;

e. al personale dipendente, impegnato in attività formative presso istituti di pena o con utenza proveniente dalle medesime strutture o presso comunità di recupero ex-tossicodipendenti, è corrisposta una indennità minima annua di € 1.400,00, corrisposta proporzionalmente all'orario di servizio nelle stesse strutture, a valere ad ogni effetto contrattuale;

f. al personale che ricopre l'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione, ai sensi del D.lvo n. 81/2008, è corrisposta una indennità minima annua di € 700,00 da valere ad ogni effetto contrattuale.

G – SANITÀ INTEGRATIVA

Per i dipendenti degli Enti che applicano il presente contratto è previsto un contributo mensile pari a 7 euro per 12 mensilità, parte integrante della retribuzione, per l'adesione ad un fondo per l'Assistenza Sanitaria Integrativa. Il contributo sarà erogato a partire dalla data di attivazione dell'accordo nazionale specifico.

ART. 26 – RETRIBUZIONE PROGRESSIVA D'ACCESSO (RPA)

(soppresso)



ART. 27 - TREDICESIMA MENSILITÀ

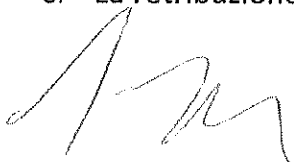
1. Al personale dipendente, entro il 16 dicembre di ogni anno, è corrisposta la retribuzione globale mensile vigente a quella data a titolo di tredicesima mensilità.

ART. 28 – MENSA

1. Al personale dipendente impegnato per almeno 6 ore giornaliere con orario di lavoro che prevede rientri, spetta la mensa o il ticket o l'indennità di mensa.
2. Le modalità e le quantità sono previste dalla contrattazione regionale e/o, in subordine, di Ente.

ART. 29 - RETRIBUZIONE MENSILE, GIORNALIERA, ORARIA, PROSPETTO PAGA

1. La retribuzione mensile, è corrisposta al personale dipendente, tra il giorno 27 di ogni mese e non oltre il 10° giorno di calendario successivo al mese di prestazione.
2. Il prospetto paga con l'indicazione di tutti gli elementi che concorrono a formare la retribuzione **mensile**, nonché tutte le ritenute effettuate, è consegnato, **anche in via telematica**, o reso disponibile al dipendente contestualmente alla retribuzione.
3. La retribuzione mensile è determinata, ai sensi dell'art. 25, punto A:



Pag. 22/45



- dal trattamento fondamentale;
- dal trattamento accessorio.

4. La retribuzione del personale dipendente impegnato a tempo parziale, con contratto a tempo indeterminato o determinato, è commisurata a tanti trentaseiesimi della retribuzione piena prevista al precedente comma 3, per quante sono le ore di effettivo impegno settimanale contrattuale; al personale dipendente sono altresì corrisposti, con gli stessi criteri, eventuali altri elementi retributivi collegati a tale forma di rapporto.

5. La quota giornaliera si determina convenzionalmente, dividendo la retribuzione mensile per 26.

6. La retribuzione oraria, anche ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina: retribuzione mensile/156

ART. 30 - TRATTENUTE PER SCIOPERO

1. La trattenuta per sciopero viene effettuata sulla base della effettiva adesione allo sciopero programmato.
2. Per i dipendenti part-time o con orario ridotto la trattenuta viene effettuata sulla base dell'effettiva astensione dal lavoro.
3. La trattenuta oraria per sciopero è calcolata come previsto dal comma 6 dell'art. 29.

ART. 31 – TRATTAMENTO PREVIDENZIALE E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Il trattamento previdenziale ordinario è attuato ai sensi delle leggi e disposizioni vigenti in materia.
2. La previdenza complementare è regolata dall'accordo, allegato n. 9, parte integrante del presente CCNL.

TITOLO V: MANSIONI E QUALIFICHE

ART. 32 – CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

1. Il sistema di classificazione e inquadramento del personale è definito dalle Parti a livello nazionale:

a. sulla base:

- dello stretto rapporto esistente tra professionalità, inquadramento economico funzionale e organizzazione del lavoro;

- della necessità di tener conto dei processi di accreditamento, nazionale e regionali, relativamente alla previsione delle competenze professionali specifiche del settore;
- dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e delle figure professionali con particolare riferimento a quelle con più elevata professionalità;

a. con i seguenti obiettivi:

- rafforzare il rapporto tra professionalità, sistema di inquadramento del personale e organizzazione del lavoro;
- salvaguardare le specificità dei modelli organizzativi regionali; – disegnare un quadro di riferimento nazionale che permetta di riconoscere le professionalità del comparto.

2. Fermo restando il mantenimento della qualifica ed il livello di inquadramento acquisiti per il personale in servizio, per le nuove assunzioni ed i passaggi di livello si rimanda all'allegato n. 11, "profili e livelli", parte integrante del presente CCNL individuando il livello di Ente per la definizione degli inquadramenti professionali.

3. Le Parti si incontreranno per definire nuovi profili in relazione all'evoluzione delle figure professionali e di eventuali mutate esigenze tecnico-formative.

ART. 33 - PASSAGGI DI LIVELLO O DI FUNZIONE

1. I passaggi al II, III, IV, V e VI livello avvengono sulla base dei requisiti previsti dalle rispettive declaratorie e dalle esigenze dell'Ente.
2. Nei passaggi di livello a domanda e che prevedono il trasferimento da una struttura formativa ad altra, al personale dipendente interessato non compete rimborso alcuno per le eventuali spese sostenute per il trasferimento stesso, né per le eventuali maggiori spese sostenute per raggiungere la nuova sede di servizio.

ART 34 - MOBILITÀ PROFESSIONALE

1. Il personale dipendente degli Enti può essere soggetto a processi di mobilità professionale all'interno della fascia professionale di propria competenza, anche attraverso percorsi di formazione, aggiornamento, riconversione e/o riqualificazione.
2. Detta mobilità si attua:
 - a) all'interno delle Istituzioni Formative dello stesso Ente, mediante trattativa aziendale;
 - b) tra strutture di Enti diversi, mediante convenzioni e/o accordi;
 - c) tra Istituzioni Formative degli Enti e Istituzioni pubbliche, mediante convenzioni e/o accordi.



ART. 35 - SALVAGUARDIA OCCUPAZIONALE

1. Per la salvaguardia occupazionale si applica quanto previsto dall'allegato n. 11, parte integrante del presente CCNL.
2. Sono salvaguardati i diritti acquisiti dal personale in servizio assunto con titoli inferiori a quelli previsti dal presente CCNL in relazione alla definizione degli incarichi e alle forme di mobilità interna ed esterna che potranno coinvolgere il personale sopra citato.
3. Nei casi in cui le parti, nel rispetto delle procedure di cui all'allegato n. 11, non abbiano individuato soluzioni condivise e soddisfacenti, le stesse sono tenute ad aprire le ulteriori procedure per le tutele occupazionali e di reddito previste dalla normativa vigente. Le parti, altresì, sono tenute a verificare e attuare quanto previsto dallo statuto e dal regolamento dell'Ente Bilaterale nazionale (EBINFOP) e dagli statuti e regolamenti degli Enti Bilaterali regionali (EBIRFOP), nonché dall'art. 3 del presente CCNL in materia di interventi straordinari destinati ai lavoratori in presenza di crisi aziendali.

ART. 36 - MUTAMENTO DI FUNZIONI PER INIDONEITÀ

1. Nel caso in cui il dipendente sia riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle funzioni assegnategli, l'Ente, prima di procedere alla sua dispensa dal lavoro, dovrà esperire ogni utile tentativo, compatibile con le strutture organizzative dei vari settori, di intesa con le Organizzazioni Sindacali, per recuperarlo al servizio attivo in funzioni diverse da quelle proprie, allo stesso livello retributivo o a livello inferiore conservando il livello economico in godimento.

TITOLO VI: ORARIO

ART. 37 - ORARIO DI LAVORO

A - Premessa

1. L'impegno di lavoro del personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno è di 36 ore settimanali.
2. L'orario settimanale è distribuito su non meno di 5 giorni.
3. L'orario di lavoro convenzionale mensile è di 156 ore.

B - Formatori

1. I formatori, nei limiti orari di seguito definiti e secondo le modalità concordate in contrattazione regionale e/o di Ente, sono impegnati nelle attività di cui alle macro tipologie regolamentate dal presente contratto di comparto.
2. Per i formatori l'orario di lavoro è comprensivo della formazione diretta, come di seguito specificato, e delle ore destinate alle funzioni descritte nelle declaratorie dei profili professionali, fino al completamento delle 36 ore settimanali.
3. L'orario convenzionale medio settimanale di formazione diretta è pari a 22 ore fino ad un massimo di un monte di 800 ore annue. La distribuzione del monte ore di formazione diretta è definita su un calendario massimo di 46 settimane.
4. L'eventuale flessibilità e le relative quote di incentivazione e/o forme compensative sono definite in sede di contrattazione regionale e/o di Ente. La programmazione è effettuata all'inizio delle attività, previo esame congiunto con la RSA/RSU, sulla base dei calendari formativi regionali e aggiornate in ragione delle commesse acquisite dall'Ente.
5. Sulla base di motivate e straordinarie esigenze aziendali previa contrattazione a livello regionale e/o di Ente sui criteri, sulle modalità di attuazione nonché sulla retribuzione oraria, è possibile concordare un impegno aggiuntivo e incentivato di formazione diretta fino ad un massimo di 150 ore annue lavorative oltre le 800 e distribuite all'interno delle 36 ore settimanali. La misura minima dell'incentivo non può essere inferiore a quanto previsto all'art. 25, punto F, lettera b). Tali ore possono essere accantonate nella Banca delle ore.
6. Sono considerate attività di formazione diretta:
 - la formazione svolta in aula/laboratorio;
 - la formazione svolta in azienda;
 - il sostegno alle persone con disabilità certificate e inserite nei corsi ordinari, in compresenza con il formatore;
 - le supplenze;
 - le ore impiegate per gli esami finali, limitatamente a quelle svolte direttamente con l'utenza in situazione di aula, di gruppo o individualizzate.
7. L'orario del formatore comprende le funzioni previste nella declaratoria del formatore, di cui all'allegato 10 del presente CCNL, ivi comprese le attività di team/organi collegiali, riunioni, gestione e produzione di report e le attività di formazione/aggiornamento, di cui alla lettera E, punto 1 del presente articolo.
8. L'orario di lavoro del formatore, sia articolato in formazione diretta che in altre funzioni, anche su livelli contrattuali diversi, prevede che le ore di formazione diretta assegnata devono comportare un impegno minimo di ore pari al 30% da dedicare alle attività connesse alla sua funzione di cui al precedente punto B7. Le restanti ore, con

esclusione delle ore dedicate all'aggiornamento e alle attività collegiali, saranno dedicate a quanto previsto dell'incarico/chi assegnato/i.

C - FORMATORI IMPEGNATI IN AGRICOLTURA

1. Per i formatori impegnati in agricoltura, l'articolazione dell'orario di lavoro nonché l'orario di formazione diretta settimanale, in relazione alle specificità degli interventi, è determinato attraverso la contrattazione regionale e/o di Ente.
2. Il tempo impiegato per il trasferimento dalla sede di servizio alle sedi di effettivo svolgimento delle attività formative è computato all'interno dell'orario di lavoro, ferme restando le ore di formazione diretta, ed è calcolato attraverso specifici strumenti telematici individuati in contrattazione regionale e/o di Ente, a partire dalla sede di servizio/residenza più vicina.

D - FORMATORI IMPEGNATI IN ISTITUTI DI PENA, IN COMUNITÀ DI RECUPERO O IN ATTIVITÀ FORMATIVE RIVOLTE A PERSONE CON DISABILITÀ

1. Per i formatori impegnati in istituti di pena, in comunità di recupero o in attività formative rivolte prevalentemente a persone con disabilità, l'orario di formazione diretta settimanale, in relazione alle specificità degli interventi, è determinato attraverso la contrattazione regionale e/o di Ente.

E - ORARIO DI AGGIORNAMENTO

1. Per il personale dipendente dell'area dell'erogazione, la quota annuale minima di formazione è di 100 ore medie annue, programmate secondo la modalità di cui all'art. 15 ed elevabile dalla contrattazione a livello regionale e/o di Ente, anche relativamente alla possibilità della loro gestione cumulativa in progetti pluriennali;
2. per il personale dipendente di Ente e/o di sede operativa inquadrato nelle altre aree, la quota annuale minima di formazione è di 36 ore medie annue, programmate secondo la modalità di cui all'art. 15 ed elevabile dalla contrattazione a livello regionale e/o di Ente, anche relativamente alla possibilità della loro gestione cumulativa in progetti pluriennali;
3. la programmazione del monte ore complessivo sarà oggetto di contrattazione con le OO.SS. aziendali ai sensi dell'art. 15, per la definizione delle attività formative specifiche, dei criteri di partecipazione, dei tempi e dei relativi quantitativi assegnati ai dipendenti inquadrati nei vari livelli;
4. nel caso in cui non ci siano programmazioni complessive contrattate e autorizzate, ogni dipendente che non è oggetto di azioni programmate di aggiornamento, può

utilizzare fino ad un massimo del 50% della quota media annuale pro-capite, per progetti individuali, con le stesse finalità previste dall'art. 15.

ART. 38 - ATTIVITÀ DI SUPPLENZA NELLA FORMAZIONE DIRETTA

1. In caso di assenze brevi, per un periodo non superiore a 8 giorni lavorativi, i formatori impegnati a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato e determinato sono tenuti a prestare attività di supplenza per tutte le ore residuali rispetto all'impegno di 800 ore annue.

2. Analogamente, i formatori impegnati con contratto di lavoro part-time, sono tenuti a prestare attività di supplenza per tutte le ore residuali rispetto all'impegno di formazione diretta prevista nel contratto individuale, nei limiti previsti dall'art. 23.

ART. 39 - LAVORO STRAORDINARIO

1. È considerato lavoro straordinario quello prestato a fronte di ragioni di carattere eccezionale, legate a particolari esigenze di servizio non ricorrenti e non programmabili e oltre il limite dell'orario contrattuale settimanale di lavoro, salvo i casi previsti dal presente contratto.

2. Il lavoro straordinario deve essere autorizzato.

3. Il lavoro straordinario non può essere forfettizzato.

4. Il personale è tenuto, salvo comprovati motivi di impedimento, a svolgere il lavoro straordinario richiesto nel limite massimo di 120 ore annue. Il superamento di detto limite, e fino ad un massimo di 200 ore annue, dovrà essere concordato con la RSA/RSU.

5. Il compenso orario per lavoro straordinario è determinato secondo la seguente formula:

retribuzione mensile di cui all'art. 28, comma 3

156

maggiorato del 15%.

6. Per il lavoro straordinario, prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi per legge, detto compenso è maggiorato del 30%; per il lavoro straordinario, prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge, il compenso è maggiorato del 50%.

7. Il lavoro straordinario può essere compensato, in accordo con il dipendente, con riposo sostitutivo o con l'istituto della Banca delle ore.

ART. 40 - BANCA DELLE ORE

1. La "Banca delle ore" è lo strumento per permettere la flessibilità di orario e il godimento di ferie e permessi aggiuntivi anche nell'ottica della conciliazione dei tempi del lavoro e della vita familiare e personale, compatibilmente con le esigenze di servizio.
2. Nella Banca delle ore verranno accantonate le ore che la lavoratrice/il lavoratore matura nel corso dell'anno a vario titolo come, ad esempio:
 - a) i recuperi delle festività coincidenti con la domenica;
 - b) le ore prestate di intensificazione concordate della prestazione lavorativa;
 - c) le ore autorizzate di lavoro straordinario;
 - d) ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali.
3. L'adesione all'istituto della Banca delle ore è volontaria, individuale ed annualmente espressa secondo modalità definite nella contrattazione di Ente.
4. La contrattazione di Ente definirà inoltre tempi e modalità di verifica periodica delle posizioni individuali.
5. Ogni maggiorazione della retribuzione oraria derivante da qualsiasi istituto contrattuale sarà liquidata con il periodo di paga corrente, eccetto che nel caso in cui il lavoratore debba saldare un debito o nel caso cumuli delle ore oltre quelle contrattuali settimanali, in previsione di successiva fruizione.
6. Alla cessazione del rapporto di lavoro, verranno pagati o trattenuti dalla retribuzione eventuali crediti o debiti orari residui.

ART. 41 - LAVORO NOTTURNO

1. Per lavoro notturno si intende quello svolto, in via non eccezionale, per almeno 3 ore del tempo di lavoro giornaliero dalle ore 22.00 alle ore 5.00 del mattino successivo.
2. Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i lavoratori che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative dell'Ente.
3. Per il lavoro ordinario, prestato dopo le ore 22.00 o nei giorni festivi, è prevista una maggiorazione del 15%.
4. L'orario di lavoro notturno non può superare le 8 ore nelle 24 ore.
5. In relazione all'idoneità al lavoro notturno e alla salvaguardia della salute del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto alle disposizioni dell'art. 5 del D.lvo 26 novembre 1999, n. 532. e successive modificazioni.

Il lavoratore in caso di accertata inidoneità al lavoro notturno, di intesa con le OO.SS.

può essere adibito ad altre mansioni, secondo le procedure previste dall'art. 36.

6. L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle RSA/RSU. La consultazione deve concludersi entro 7 giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

ART. 42 – FESTIVITÀ

1. Le festività religiose e civili eventualmente cadenti di domenica, sono retribuite nella misura di una giornata lavorativa o, a richiesta del lavoratore, trasformate in giornate di riposo compensativo o collocate nella Banca delle ore, secondo quando previsto dall'art. 40.

ART. 43 – FERIE

1. Agli effetti del computo del periodo di ferie, la settimana lavorativa è considerata di 6 giorni lavorativi; nel caso di distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giorni, ogni giorno di ferie corrisponde a 1,2 giorni lavorativi.

2. Compatibilmente con le esigenze dell'Ente, le ferie dovranno essere godute nei periodi di inattività formativa.

3. Il dipendente ha diritto ad un periodo annuale retribuito di ferie pari a 32 giorni lavorativi. Le frazioni di anno si computano in dodicesimi ed i periodi eccedenti i 15 giorni di calendario saranno considerati mese intero.

4. Vengono riconosciute altresì 4 giornate di ferie in sostituzione di tutte le festività sopresse.

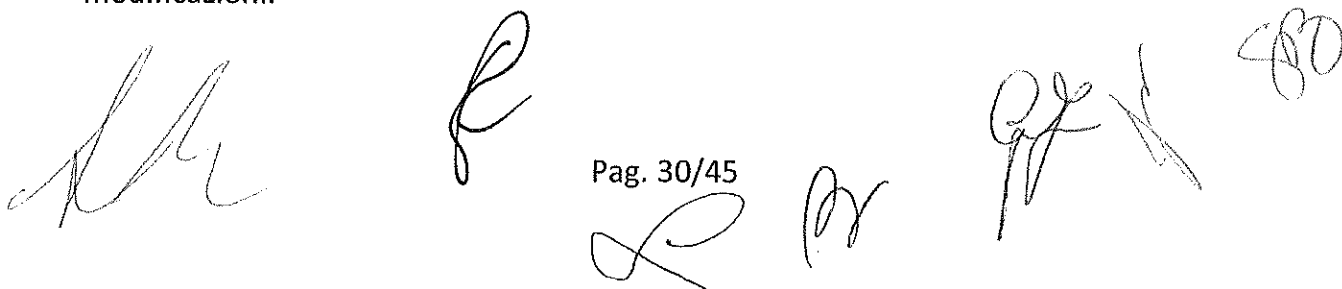
5. Per particolari necessità, e su richiesta del dipendente interessato, una parte delle ferie può essere goduta anche durante i periodi di attività formativa, compatibilmente con le esigenze di servizio.

6. Il calendario delle ferie sarà definito dall'Ente, previo esame congiunto con la RSA/RSU.

7. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio viene riconosciuta come giornata festiva secondo le previsioni di legge.

8. L'utilizzo del periodo di ferie è interrotto in caso di ricovero ospedaliero o malattia ed infortuni adeguatamente documentati e in tutti gli altri casi previsti dalla legge.

9. Il decorso delle ferie è sospeso in caso di malattia del bambino fino ad 8 anni, su richiesta dell'interessato, secondo quanto previsto dal D.lvo 151 del 2001 e successive modificazioni.



Pag. 30/45

ART. 44 - PERMESSI RETRIBUITI

1. A domanda del dipendente possono essere concessi da parte dell'Ente permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- a. partecipazione ad esami scolastici/universitari, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni 8 all'anno;
- b. lutti per coniugi, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni 3 consecutivi per evento;
- c. per particolari motivi personali o familiari, compresa la nascita di figli: giorni 3 all'anno;
- d. per assolvere all'ufficio di giudice popolare, per tutta la durata dell'incarico ai sensi della legge n. 287/51.

2. I permessi di cui al comma precedente possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

3. Il dipendente ha altresì diritto, ove ne ricorrono le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

ART. 45 - PERMESSI NON RETRIBUITI

In caso di eccezionali motivi i lavoratori possono richiedere e, compatibilmente con le esigenze di servizio, ottenere permessi non retribuiti fino ad un massimo di 30 giorni per anno solare previa autorizzazione dell'Ente.

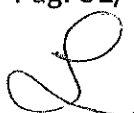


ART. 46 - PERMESSI BREVI

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su autorizzazione dell'Ente. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno 4 ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.

2. Per consentire all'Ente di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata entro la giornata lavorativa precedente, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dall'Ente.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le suddette ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dall'Ente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione o tali ore possono essere gestite attraverso la Banca delle ore.



4. Gli esami clinici e di controllo (comprese le visite specialistiche) non urgenti vanno effettuati fuori dell'orario di lavoro. Per effettuare visite specialistiche, esami clinici e di controllo prescritti nell'ambito del SSN, che, per comprovati motivi, non possono essere effettuati al di fuori dell'orario di lavoro, sono concessi permessi retribuiti limitatamente al tempo necessario alla realizzazione dei medesimi e al relativo viaggio di andata e ritorno dalla sede di servizio. Le prescrizioni con carattere di urgenza non sono soggette a limitazioni. Per le ore eventualmente impiegate oltre le 18 annuali si possono utilizzare le modalità di recupero del precedente comma 3. I permessi previsti dal presente comma non sono soggetti ai limiti e alle modalità previste dal comma 1.

5.

ART. 47 - PERMESSI ELETTORALI

1. In occasione di tutte le consultazioni elettorali e referendarie si applica quanto previsto dalla legislazione vigente.

TITOLO VII: LUOGO DI LAVORO

ART. 48 - TRASFERIMENTI

1. Il trasferimento del dipendente che comporti il cambiamento della sede di lavoro avverrà secondo le indicazioni di seguito riportate.

2. Il provvedimento, con relativa motivazione, deve essere comunicato al dipendente per iscritto e con un preavviso non inferiore ad un mese. Tale trasferimento deve essere effettuato dopo aver sentito il dipendente interessato. In caso di disaccordo con il dipendente è previsto un confronto con le OO.SS. di categoria per ricercare intese.

3. Al dipendente trasferito d'ufficio, nel caso di comprovata necessità di cambio di domicilio o di residenza, deve essere corrisposto per sé e per i familiari a carico che lo seguono nel trasferimento, nonché per gli effetti familiari, il rimborso delle spese di viaggio nella misura di una mensilità di retribuzione.

4. Il dipendente può chiedere il trasferimento, qualora ve ne sia la possibilità rispetto ai posti disponibili, una volta esaurita la mobilità, nell'ambito delle strutture formative dello stesso Ente.

5. Al dipendente trasferito è garantita la posizione giuridica ed economica in godimento.

6. I trasferimenti a domanda vengono attuati mediante accordi con l'Ente interessato, senza oneri per l'Ente medesimo.

7. Per il trasferimento dei dirigenti sindacali si fa riferimento all'art. 22 della legge n. 300/70.

ART. 49 - MISSIONI

1. Al personale dipendente, assegnato in missione temporanea per esigenze strettamente connesse alle attività di formazione professionale, compete il trattamento economico e normativo di missione stabilito in sede di contrattazione regionale o in subordine di Ente.
2. In sede di contrattazione aziendale saranno definiti criteri e modalità per l'eventuale utilizzo del proprio mezzo di trasporto; in carenza di contrattazione il rimborso per l'uso autorizzato del mezzo proprio è pari ad 1/5 del costo del carburante per km.
3. Le distanze sono calcolate attraverso specifici strumenti telematici individuati in contrattazione regionale e/o di Ente, a partire dalla sede di servizio/residenza più vicina.

TITOLO VIII: TUTELA DEI LAVORATORI

ART. 50 - MALATTIA

1. Il personale dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.
2. Per motivi di particolare gravità, al dipendente in malattia, che abbia raggiunto il limite previsto dal precedente comma 1 e ne faccia motivata richiesta, viene concesso un periodo di aspettativa personale fino a 18 mesi.
3. In caso di patologie gravi, che richiedono terapie salvavita e/o temporaneamente e parzialmente invalidanti quali, a mero titolo di esempio, emodialisi o chemioterapia, le assenze sono escluse dal computo dei giorni di cui al precedente comma 1.
4. Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento per malattia, l'Ente corrisponderà al dipendente, mese per mese, durante il periodo di malattia:
 - il 100% della normale retribuzione mensile per un massimo di 12 mesi;
 - il 75% della retribuzione per gli ulteriori 6 mesi;
 - i periodi di cui al comma 2 non sono retribuiti.
5. L'assenza per malattia deve essere comunicata alla direzione dell'Ente e/o dell'Istituzione Formativa, tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.
6. Il dipendente è tenuto a comunicare alla direzione dell'Ente e/o dell'Istituzione

Formativa il codice INPS ricevuto dal medico certificante entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo, esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

7. La direzione dell'Ente e/o dell'Istituzione Formativa dispone il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, di norma, fin dal primo giorno di assenza, attraverso gli uffici competenti.

8. Per cure idrotermali e fisioterapiche, si fa riferimento alle attuali disposizioni di legge.

9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

10. Per quanto non previsto si fa riferimento alla normativa nazionale vigente.



ART. 51 - MATERNITÀ A - norme generali

1. A tutti i dipendenti si applicano le disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità previste dal D.lvo 26 marzo 2001 n. 151, e successive modifiche e integrazioni, e a cui si fa espressamente riferimento per quanto non previsto nel presente contratto e stabilito nel presente articolo.

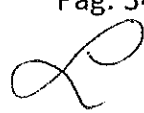
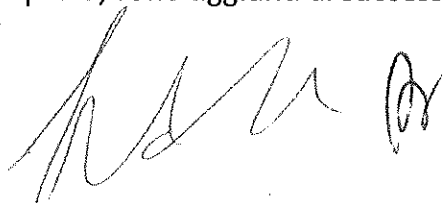
2. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro spetta l'intera retribuzione mensile nonché le indennità fisse e ricorrenti.

3. Ferma restando la durata complessiva di 5 mesi dell'astensione obbligatoria, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro il mese precedente la data presunta del parto e i 4 mesi successivi a condizione che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In alternativa, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di differire ulteriori giornate di astensione obbligatoria al periodo post-parto, entro i cinque mesi successivi allo stesso.

Inoltre, le lavoratrici hanno la facoltà di fruire del periodo di congedo di maternità esclusivamente dopo l'evento del parto entro i 5 mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

4. In caso di parto prematuro i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto, sono aggiunti al successivo periodo di astensione obbligatoria post partum.



5. Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa.
6. I lavoratori con figli di età fino a 12 anni hanno diritto a fruire complessivamente di un periodo di congedo parentale per ogni figlio pari a 10 mesi (elevabile a 11 mesi in caso di fruizione da parte del padre di tre mesi di congedo continuativo): 6 mesi per il padre (elevabile a 7 mesi se il padre fruisce di tre mesi di congedo continuativo) e 6 mesi per la madre. Qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio, il genitore potrà fruire del congedo parentale per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi. Il congedo parentale alternativo può essere fruito dal padre non soltanto in caso di affidamento esclusivo del figlio (art. 337-quater Cod. Civ.) ma pure in caso di morte o grave infermità della madre oppure di abbandono da parte della madre.
7. Il congedo parentale può essere goduto per periodi continuativi oppure frazionati, su base mensile, giornaliera o oraria. La modalità di fruizione oraria non modifica la durata del congedo parentale, valgono quindi i limiti complessivi ed individuali sopra previsti.
8. I periodi di congedo parentale sono retribuiti secondo quanto previsto dalla normativa di legge, con l'eccezione di 30 giorni, fruibili anche frazionalmente entro il primo anno di vita del bambino, riconosciuti con la retribuzione integrata dal datore di lavoro al 100%.
9. La richiesta di astensione deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore ai 15 giorni di calendario. Il datore di lavoro non può opporre rifiuto alla richiesta di astensione.

B - I riposi durante il primo anno di vita del bambino

1. I riposi durante il primo anno di vita del bambino consistono in due riposi orari retribuiti della durata di un'ora ciascuno. Il riposo si riduce a uno se l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore. Le ore di permesso sono considerate lavorative a tutti gli effetti.
2. In caso di parto plurimo i permessi giornalieri (art. 39 e seg. del D.lvo 26/03/2001, n° 151) sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste possono essere utilizzate dal padre.
3. Riposi giornalieri spettano al padre lavoratore in tutti i casi previsti dalla legge.
4. In caso di adozione e/o affidamento si fa riferimento alla normativa vigente.

C - Malattia del figlio

1. Fino al terzo anno di vita del bambino per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri sono previsti 30 giorni complessivi di permessi retribuiti per malattia del bambino.
2. La lavoratrice madre e/o il lavoratore padre possono fruire alternativamente tra loro dei permessi di cui al comma C 1, previa presentazione del relativo certificato medico. Il relativo periodo di assenza è computato nell'anzianità di servizio.
3. Durante la malattia del figlio in età compresa tra i tre e gli otto anni, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi per ogni anno per ciascun genitore. Se il genitore richiedente ha un reddito individuale, nell'anno in cui esercita il diritto, inferiore due volte e mezzo il trattamento pensionistico, fissato annualmente dall'INPS, i permessi per malattia figlio saranno retribuiti nella misura del 30% della retribuzione.
4. Le disposizioni di cui ai commi C 1 e C 2 si applicano anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari secondo quanto disposto dal punto 6 dell'art. 3 della legge n° 53/2000. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare alle condizioni previste dall'articolo 47, comma 2 del D.Lgs. n. 151/2001.

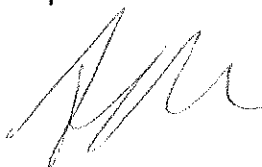


D - Permessi per esami prenatali

1. Ai sensi del D.lvo 25 novembre 1996, n° 645, le lavoratrici gestanti hanno la possibilità di assentarsi dal lavoro ed entrano in computo in quanto previsto nel comma 7 paragrafo A del presente articolo per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici, ovvero visite mediche specialistiche, senza perdita di retribuzione qualora questi debbano essere svolti durante l'orario di lavoro.

ART. 52 - INFORTUNI SUL LAVORO

1. Il dipendente è assicurato contro gli infortuni e le malattie professionali all'INAIL.
2. Per i rischi non coperti dall'INAIL e ricollegabili alle prestazioni lavorative del dipendente, l'Ente provvede ad accendere apposita polizza assicurativa.
3. In caso di infortunio si applicano le disposizioni di legge e di regolamento che disciplinano la materia.
4. Durante il periodo di invalidità temporanea assoluta l'Ente corrisponderà al dipendente la retribuzione nella misura e con le modalità di cui al precedente art. 50, comma 4.
5. Al dipendente colpito da infortunio o malattia contratta a causa di servizio spettano i trattamenti economici e normativi previsti al precedente art. 50, salvo più



favorevoli condizioni di legge.

6. Il dipendente ha l'obbligo di restituire all'Ente l'indennità infortunio relativa alla retribuzione erogatagli direttamente dall'INAIL.

7. Al termine del periodo previsto per il congedo e perdurando l'impossibilità a riprendere servizio per particolari motivi di gravità, al dipendente che ne faccia richiesta, l'Ente potrà concedere un periodo di aspettativa personale.

ART. 53 - CONGEDO MATRIMONIALE

1. I dipendenti che contraggono matrimonio hanno diritto ad un periodo di permesso straordinario retribuito di gg. 15 di calendario, con decorrenza indicata dal dipendente medesimo e fruibili, previa comunicazione all'Ente, da una settimana prima a due mesi successivi al matrimonio stesso.

2. Il congedo matrimoniale non è frazionabile, non è computabile nelle ferie né può essere inserito come periodo di preavviso. Durante il permesso retribuito il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti.

ART. 54 - ASPETTATIVA E CONGEDI FORMATIVI

A - Aspettativa

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che avrà effettuato almeno tre anni di servizio presso l'Ente, può essere concessa per motivi personali una aspettativa non retribuita con la conservazione del posto e dei diritti acquisiti.

2. L'aspettativa potrà essere concessa per un periodo massimo di un anno e potrà essere concessa ulteriormente dopo altri due anni di servizio sempre compatibilmente con le attività dell'Ente.

3. Al dipendente chiamato a ricoprire cariche elettive pubbliche nonché cariche sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica come previsto dalla normativa vigente.

B - Congedi formativi

1. Possono inoltre essere concessi permessi e congedi di cui alla legge n. 53/2000.

2. I dipendenti possono richiedere congedi fino ad un massimo di 11 mesi, anche frazionati, per il completamento della scuola dell'obbligo, il conseguimento di titoli di studio di secondo grado, di un diploma universitario o di una laurea.

3. In tutti i casi di astensione dal lavoro disciplinati dalla legge n. 53/2000, la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e al rientro e compatibilmente con le attività dell'Ente nella stessa struttura operativa ove

erano occupati al momento della richiesta di astensione; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni svolte o equivalenti a quelle dell'ultimo periodo lavorativo sempre compatibilmente con le attività dell'Ente al momento del suo rientro.

4. La contrattazione regionale fissa le modalità di fruizione dei congedi, le percentuali massime di accoglimento e le regole per il diniego ed il differimento.

ART. 55 - DIRITTO ALLO STUDIO

1. Al fine di garantire il diritto allo studio previsto dalla legge sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di centocinquanta ore, da utilizzare nel triennio, anche cumulabili in un solo anno.

2. La contrattazione regionale e/o di Ente può definire ulteriori permessi retribuiti finalizzati al conseguimento, da parte del personale docente, qualora non in possesso, di lauree e/o abilitazioni all'insegnamento.

3. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi volti al conseguimento di titoli di studio in scuole di istruzione secondaria e di formazione professionale, pubbliche, statali o paritarie, nonché corsi universitari e corsi monografici finalizzati a potenziare la professionalità del personale dipendente nell'ambito dell'impegno nel proprio Ente.

Nella concessione dei permessi di cui ai commi 1, 2 e 3 vanno osservate, garantendo in ogni caso le pari opportunità, le seguenti modalità:

– i dipendenti che contemporaneamente potranno usufruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di cui al comma 1, non dovranno superare 1/10 o frazione di 1/10 del personale della istituzione formativa;

– a parità di condizioni hanno precedenza a frequentare le attività didattiche i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio.

4. Il personale interessato ai corsi di cui al comma 2 ha diritto, compatibilmente con le esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi e di riposo settimanale.

5. Il personale interessato alle attività didattiche di cui al comma 2 è tenuto a presentare idonea certificazione in ordine alla iscrizione e alla frequenza alle scuole e ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti.

6. In sede di contrattazione regionale e/o di Ente potranno essere definite, ove necessario, ulteriori modalità applicative e/o particolari per la partecipazione e la frequenza ai corsi di cui al presente articolo ed ulteriori discipline per rispondere ad esigenze specifiche.

TITOLO IX: **NORME DISCIPLINARI**

ART. 56 - NORME DISCIPLINARI

1. Il dipendente è tenuto al rispetto integrale della normativa contenuta nel presente CCNL nonché delle disposizioni di legge in materia di rapporto di lavoro dipendente, con particolare riguardo all'art. n. 2105 del Codice Civile.

2. Le infrazioni alle norme possono essere sanzionate, a seconda della gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a. richiamo verbale;
- b. richiamo scritto;
- c. multa non superiore all'equivalente di 3 ore di stipendio base;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 3 giorni;
- e. sospensione cautelativa dal lavoro nel caso in cui il lavoratore dipendente incorra nei motivi di licenziamento per giusta causa previsti dalla legge n. 604/66.

3. Incorre nei provvedimenti di richiamo scritto, multa e sospensione il lavoratore che in via esemplificativa:

- a. non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato;
- b. senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o sospenda o ne anticipi la cessazione.

4. Nessun provvedimento disciplinare di cui ai precedenti commi potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore dipendente e senza averlo sentito in sua difesa.

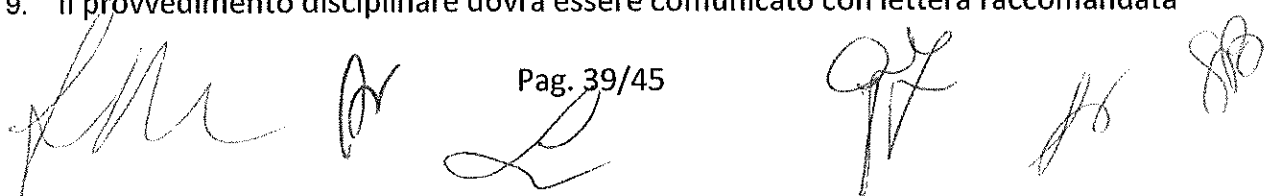
5. La parte interessata alla definizione della controversia può richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato, secondo quanto previsto dal precedente art. 5. Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato prima che siano sentite le Parti.

6. Il tentativo di conciliazione tra le Parti interrompe i termini di decorrenza della procedura disciplinare.

7. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione degli addebiti sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale verrà indicato il termine entro cui il lavoratore dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni.

8. Tale termine non potrà, in ogni caso essere inferiore a 10 gg. Il dipendente potrà farsi assistere dall'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

9. Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata

 Several handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several initials on the right.

inviata entro 10 giorni dal ricevimento delle controdeduzioni.

10. Tale termine è sospeso nel caso in cui le Parti concordino di incontrarsi per un tentativo di composizione. In caso di esito negativo del tentativo di composizione, i termini per l'adozione del provvedimento disciplinare riprendono dal giorno successivo all'incontro.

11. Trascorso il suddetto periodo senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal dipendente si intendono accolte.

12. I provvedimenti disciplinari, comminati senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi, sono inefficaci.

13. Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari trascorsi i due anni dalla loro applicazione.

14. Salvo casi eccezionali, non potranno essere adottati provvedimenti più gravi senza il precedente ricorso a provvedimenti più lievi.

15. Per quanto non previsto dal presente articolo valgono le disposizioni contenute nella legge n. 300/70.

TITOLO X: CESSAZIONE DEL RAPPORTO

ART. 57 – PREAVVISO

1. Le Parti non possono recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza darne preavviso, salvo i casi previsti dalla legge e dall'art. 59 lettera B del presente CCNL.

2. Il termine di preavviso per il caso di licenziamento, una volta superato il periodo di prova, è stabilito in 3 mesi; in caso di dimissioni tale termine è stabilito in 2 mese per i dipendenti inquadrati dal I al IV livello compreso, e in 3 mesi per i dipendenti inquadrati nei livelli superiori.

3. Il periodo di preavviso, anche sostituito con la corresponsione della retribuzione, è utile a tutti gli effetti contrattuali.

4. Durante il periodo di preavviso per licenziamento il dipendente avrà diritto ad un permesso retribuito di 2 ore giornaliere per le pratiche relative alla ricerca di un'altra occupazione.

ART. 58 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. Il rapporto di lavoro a tempo determinato cessa alla scadenza del termine.

2. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto a norma delle vigenti disposizioni di legge, ferma restando la permanenza in servizio fino al

momento della decorrenza del trattamento.

3. Al dipendente che abbia raggiunto l'età pensionabile e non abbia maturato i requisiti minimi per l'ottenimento della pensione è consentito di rimanere in servizio, fino al raggiungimento di tali requisiti.
4. Per quanto non previsto dal presente articolo valgono le disposizioni di legge.

ART. 59 - LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

1. Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento del lavoratore dipendente non può avvenire che per giusta causa.
2. Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. In caso di mancata o incompleta comunicazione, il lavoratore dipendente, a partire dalla data di ricevimento della comunicazione, ha 15 giorni per richiedere le motivazioni che hanno determinato il recesso. Il datore di lavoro deve, entro 7 giorni dalla richiesta, comunicarle per iscritto. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi è inefficace.

A - Licenziamento con preavviso

1. Il licenziamento per giusta causa con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro.
2. In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla successiva lettera B.

B - Licenziamento senza preavviso

1. In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'Ente grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.
2. A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:
 - abbandono del posto di lavoro da cui è derivato pregiudizio alla incolumità delle persone;
 - sottrazione o danneggiamento doloso al materiale dell'Ente;
 - danneggiamento economico doloso dell'Ente;
 - sentenza di condanna penale passata in giudicato per reati legati alle attività istituzionali dell'Ente.
3. Il licenziamento per giusta causa deve essere impugnato, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore ad impugnare

il licenziamento stesso, anche attraverso l'intervento dell'Organizzazione sindacale cui è iscritto o abbia conferito mandato.

4. Il termine di cui al precedente comma decorre dalla comunicazione del licenziamento, ovvero dalla comunicazione delle motivazioni ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

4. La parte interessata alla definizione della controversia può richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato secondo quanto previsto dal precedente art. 5.

ART. 60 - INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

1. Durante il preavviso, l'Ente può dispensare il dipendente dall'attività, corrispondendogli una indennità sostitutiva pari alla retribuzione che il medesimo avrebbe percepito durante tale periodo.

2. Tale indennità è costituita dalla retribuzione in atto e da tutti gli altri elementi retributivi che vengono corrisposti con carattere continuativo.

3. L'accettazione da parte del dipendente dell'indennità sostitutiva del preavviso, comporta la cessazione immediata del rapporto di lavoro e la perdita degli eventuali diritti che dovessero maturare nel periodo del preavviso stesso.



ART. 61 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. Ai sensi della legge n. 297/82 e successive integrazioni e modificazioni, in ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro il dipendente ha diritto ad un trattamento di fine rapporto da corrispondersi entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

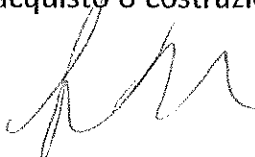
2. Il dipendente, con almeno otto anni di accantonamento, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta.

3. Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 20% degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque di almeno il 4% del numero totale dei dipendenti dell'Ente di FP a livello regionale.

4. La richiesta di anticipazione deve essere giustificata dalla necessità di:

– eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche; la necessità di terapie e interventi straordinari, per il dipendente ed i componenti a carico del proprio nucleo familiare, deve essere comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle competenti strutture pubbliche;

– acquisto o costruzione, anche in cooperativa, e/o ristrutturazione della prima casa



di abitazione, per sé o per i figli, previa documentazione;

– nei casi previsti dalla legge 8 marzo 2000, n. 53.

5. Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie, che dovranno essere definite entro 30 giorni dalla presentazione.

6. L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro. L'importo corrispondente all'anticipazione sarà detratto, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto compreso quello spettante ai sensi dell'art. 2122 del Codice Civile.

7. La quota di TFR verrà accantonata secondo le leggi vigenti. Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore già definiti a livello di accordi regionali o per normativa regionale.

8. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si fa riferimento alla legge che regola tale materia.

ART. 62 - RESTITUZIONE DEI DOCUMENTI DI LAVORO

1. Alla cessazione del rapporto di lavoro, indipendentemente da qualsiasi contestazione in atto, spettano al lavoratore dipendente i seguenti documenti:

- a. libretto di lavoro;
- b. certificato di servizio con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro, del livello e delle mansioni;
- c. eventuale certificato di licenziamento valevole per l'indennità di disoccupazione;
- d. certificato dal quale risultino i redditi di lavoro corrisposti nell'anno solare in cui avviene il licenziamento e le relative ritenute fiscali;
- e. quant'altro previsto dalle leggi vigenti.

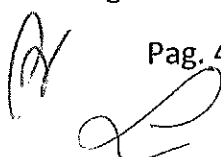
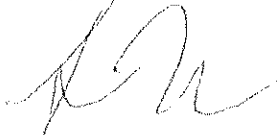


TITOLO XI: ALTRE MATERIE

ART. 63 - PARI OPPORTUNITÀ

1. In attuazione delle leggi nazionali e tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, vanno attivate le misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

- a) accesso e modalità di svolgimento dei corsi di riqualificazione, garantendo



quote di partecipazione del 50% al personale femminile in organico nelle singole strutture ai vari livelli, a parità di requisiti professionali;

b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto alle esigenze di conciliazione dei tempi di lavoro e della vita familiare e personale, da concordare in sede di contrattazione aziendale, anche con gli strumenti previsti dalla legge n. 53/2000, con particolare riguardo ai progetti di cui all' 9 della stessa;

c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali, a parità di requisiti professionali.

ART. 64 - TUTELA DEI DIPENDENTI CON DISABILITÀ O IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICOFISICHE

1. Le misure di sostegno indicate nel presente articolo, hanno lo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero del personale dipendente nei confronti del quale, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, sia stata attestata:

- la condizione di soggetto ad effetti di tossicodipendenza e/o alcolismo cronico;
- la condizione di portatore di handicap.

2. Qualora questo personale debba sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero e/o di riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite, secondo le modalità di esecuzione del progetto, alternativamente le seguenti misure di sostegno:

- a. concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore per la durata del progetto;
- b. riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
- c. utilizzazione del dipendente in funzioni diverse da quelle abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria pubblica come supporto della terapia in atto.

3. Durante questo periodo al dipendente sarà corrisposta la retribuzione nelle modalità previste dal precedente art. 50 e per la durata contemplata ai commi 1 e 2 dello stesso articolo.

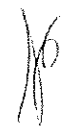
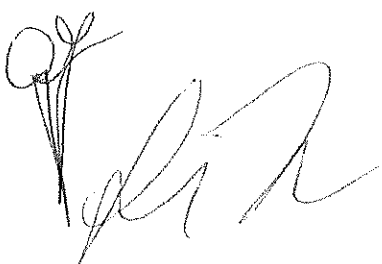
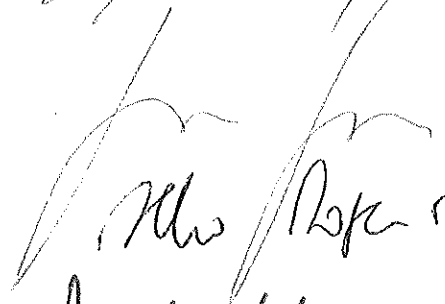
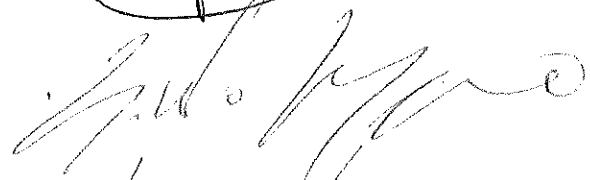
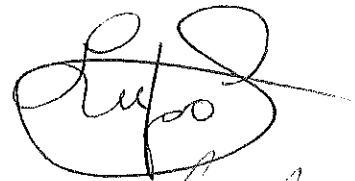
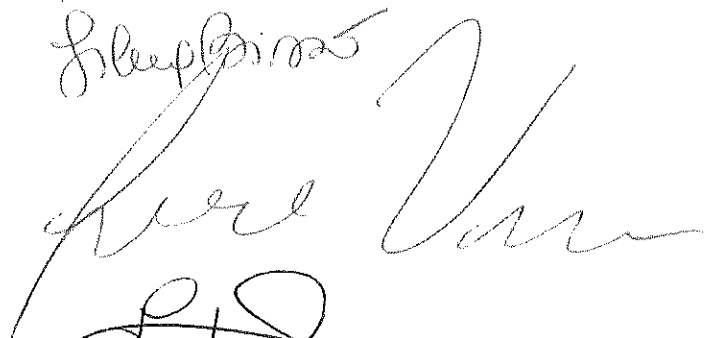
4. Il personale dipendente, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza entro il terzo grado, si trovino nelle condizioni previste dal comma precedente ed abbiano iniziato l'esecuzione del progetto di recupero e di riabilitazione, ha diritto ad ottenere la concessione dell'aspettativa non retribuita per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

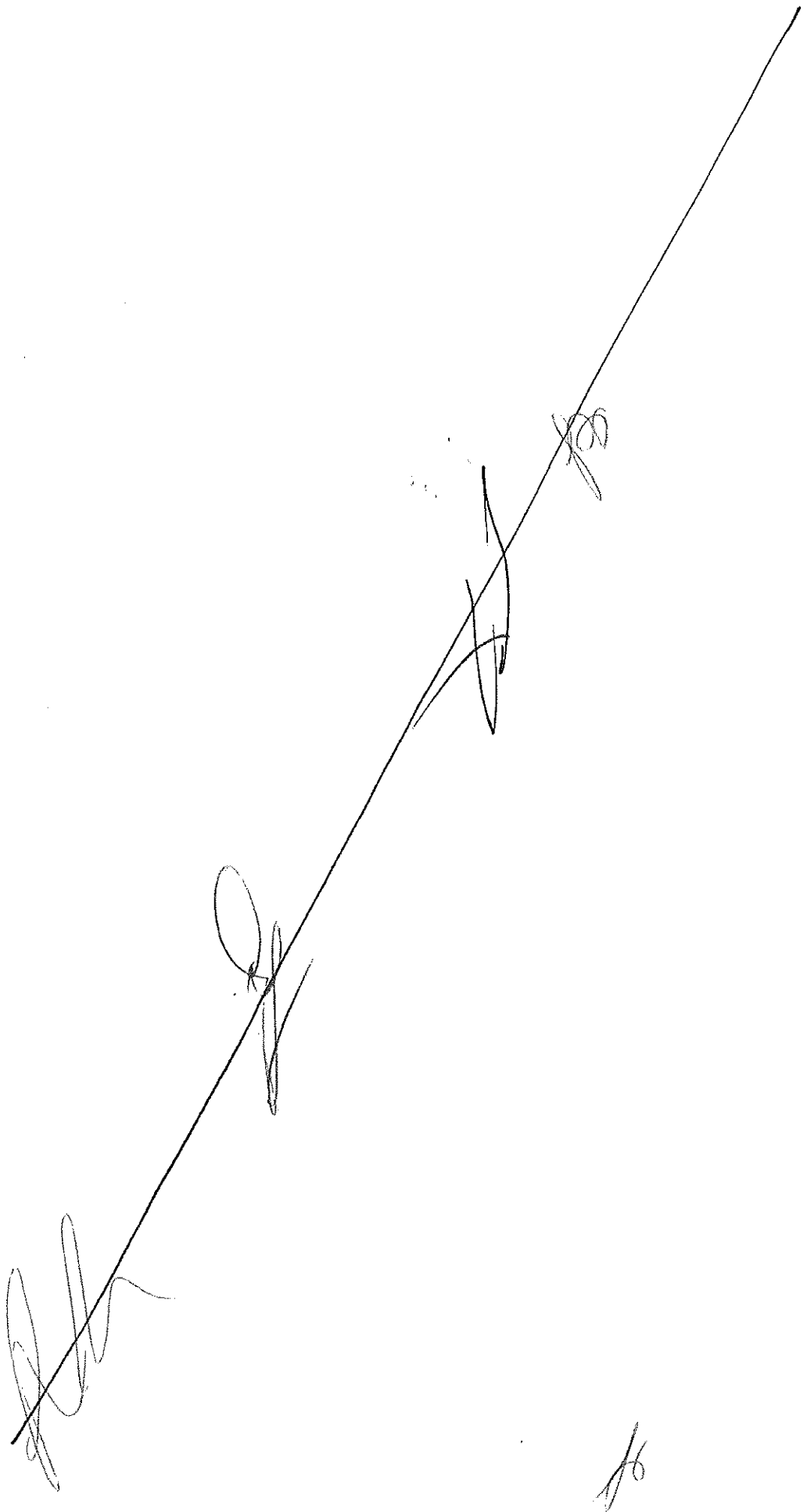
5. L'Ente dispone l'accertamento della idoneità al servizio del personale dipendente di cui al primo comma qualora il medesimo non si sia volontariamente sottoposto alle previste terapie.

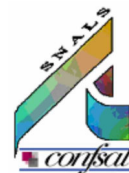


Paroloni

Stefano







Contratto Regionale della Formazione Professionale della Lombardia

(Art. 1 del CCNL 2011/2013)

1. Premessa
2. Relazioni sindacali
3. Ente Bilaterale Regionale ELGA
4. Commissione paritetica regionale
5. Aggiornamento professionale e diritto allo studio
6. Fondo di incentivazione
 - 6.1 Fondo di incentivazione – quota bimestrale
 - 6.2 Fondo di incentivazione – quota annuale
7. Una Tantum - Premio di professionalità art. 25 punto E comma 4
8. Orario di lavoro
9. Progressione economica orizzontale individuale (PEOI)
10. Inquadramenti
11. Ticket mensa
12. Garanzie assicurative
13. Trattamento di missione
14. Mobilità
15. Formatori impegnati in strutture rivolte esclusivamente ad utenza con handicap, istituti di pena, comunità di recupero.

Allegato 1 - Accordo sindacale per la contribuzione dei lavoratori e dei datori di lavoro al fondo ELGA

Allegato 2 - Tabella incentivo annuale

Allegato 3 - Tabella per la ponderazione dell'attività

Allegato 4 - Tabella orario di lavoro convenzionale

Allegato 5 - Tabella con la decorrenza degli scatti di PEOI

8 marzo 2013
Aggiornato il 6 maggio 2013

1. Premessa

La volontà delle parti di stipulare un nuovo contratto regionale si basa sulla necessità di dare un contributo alla ricerca di sempre maggiore qualità dell'offerta erogata, alla valorizzazione del patrimonio di innovazione e dialogo accumulato in regione Lombardia, all'occupazione.

Le forti difficoltà vissute dal nostro Paese e la possibilità di improvvisi e radicali cambiamenti del contesto esterno anche nella nostra regione richiedono coesione e tempestività di azione.

Le Parti condividono anche la necessità di dare regole certe e condivise ad enti e lavoratori, sottoposti in questo momento a forte incertezza e flessioni produttive e sviluppare relazioni sindacali responsabili, basate sul dialogo e sul confronto aperto sulla ricerca di elementi innovativi e sulla attività svolta in modo partecipato e costruttivo durante tutta la vigenza contrattuale anche con il contributo dell'Ente bilaterale lombardo ELGA.

Le parti condividono la necessità di un ulteriore e rinnovato impegno per continuare a migliorare la qualità dei servizi di formazione e al lavoro offerti, di ricercare azioni congiunte nei confronti delle Istituzioni sulle politiche formative ed educative, sull'adeguamento del valore dei costi standard, sugli indicatori di qualità del servizio e sul rating di Regione Lombardia e delle sue possibili evoluzioni, avendo in comune la volontà di assicurare sviluppo ed identità al sistema formativo lombardo e proponendo, al contempo, un miglioramento delle attuali modalità di finanziamento.

Le parti condividono inoltre che il miglioramento della produttività del lavoro si possa realizzare nei seguenti ambiti:

- risorse umane: responsabilità, cooperazione, ampliamento delle conoscenze, formazione, ricambio generazionale;
- relazioni sindacali: esigibilità e fruibilità del contratto regionale e di ente;
- flessibilità organizzativa: efficienza ed efficacia per garantire il successo formativo dei fruitori e l'ampliamento delle chances per gli utilizzatori dei servizi al lavoro.

2. Relazioni sindacali

A partire dai principi enunciati dall'Art. 12 del CCNL e qui ribaditi, si conviene che il confronto sindacale avvenga:

- a livello regionale, tra i rappresentanti regionali degli Enti gestori e le Segreterie regionali di categoria appartenenti alle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL;
- a livello di Sede accreditata o di Ente, tra la Direzione e/o un delegato dell'Ente e la Rappresentanza sindacale regolarmente eletta e/o designata dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

Gli Enti forniscono alle Segreterie regionali di categoria informazione preventiva, compatibilmente con la disponibilità dei dati, sulle materie di seguito specificate:

- strategie di sviluppo, dismissione e trasformazione dell'Ente e sue ricadute sul personale;
- accreditamento di nuove sedi operative;
- adesione a fondi interprofessionali paritetici;
- piano di aggiornamento del personale dipendente.

In ogni sede accreditata, la Direzione o suo delegato fornisce su richiesta scritta delle RSA l'informazione preventiva e successiva in ordine a:

- politiche del personale (incarichi, trasformazione dei rapporti, progressioni di carriera, indicatori di risultato);
- piani di aggiornamento;
- piano di attività della sede.
- organizzazione degli uffici e dei servizi;
- condizioni ambientali di sicurezza e qualità del lavoro.

Il confronto a livello di sede accreditata tra la Direzione o suo delegato e la RSA/RSU riguarda l'applicazione degli istituti definiti dal contratto regionale.

3. Ente Bilaterale Regionale ELGA

AEF Lombardia e le OO.SS concordano sulla necessità di mantenere l'ente bilaterale ELGA (Ente Lombardo Garanzia Lavoratori della Formazione), costituito in Lombardia il 4 gennaio 2006 sulla base di un protocollo di intesa siglato tra AEF Lombardia e OOSS il 29 novembre 2004.

I suoi compiti, come meglio precisati nell'atto costitutivo, riguardano le seguenti finalità:

- promuovere e sostenere per i dipendenti dei datori di lavoro aderenti all'Ente Bilaterale, iniziative in materia di formazione continua e permanente, riqualificazione professionale;

- sostenere, attraverso un fondo gestito da apposito regolamento, progetti di innovazione tecnologica e metodologica presentati dai datori di lavoro aderenti all'ente bilaterale;
- gestire, con apposito regolamento, un fondo di sostegno per interventi straordinari destinato ai lavoratori in presenza di crisi aziendali;
- gestire un fondo per la trasparenza sindacale.

Attualmente gli organi di Elga sono:

- l'Assemblea, composta da numero quattro componenti nominati da AEF e quattro nominati dalle OO.SS; l'Assemblea delibera in tema di:
 - approvazione del rendiconto economico e finanziario;
 - individuazione delle linee strategiche;
 - modifiche dello statuto;
 - trasformazione dell'Ente.
- il Consiglio Direttivo composto da i otto componenti indicati in numero di 4 da AEF e in numero di 4 dalle OO.SS; il Consiglio Direttivo:
 - redige il rendiconto economico finanziario,
 - assicura la gestione del Fondo di Garanzia,
 - attua le decisioni dell'Assemblea.
- il Collegio dei Revisori composto dal Presidente e da due membri effettivi e due supplenti; il Collegio dei Revisori verifica periodicamente la regolarità formale e sostanziale della contabilità.

Si conferma l'accordo sottoscritto tra le parti in data 11 gennaio 2006 riguardante la contribuzione da parte di lavoratori ed enti al fondo di garanzia costituito dell'ente bilaterale (**Allegato n.1**).

4. Commissione paritetica regionale

E' composta da 4 rappresentanti delle OO.SS e 4 rappresentanti di AEF Lombardia. Opera in coerenza con l'articolo 4 del vigente CCNL.

Ha il compito prioritario di predisporre ed emanare interpretazioni autentiche della contrattazione regionale nonché di esaminare e risolvere eventuali controversie nella interpretazione ed applicazione delle materie oggetto di contrattazione regionale.

Può essere attivata da una delle parti con ricorso inviato tramite raccomandata A.R. o con altro mezzo idoneo a certificare la data del ricevimento; tale ricorso, nelle stesse forme, deve essere contestualmente inviato alla controparte, che potrà fare pervenire alla Commissione una propria contromemoria entro 10 giorni dal ricevimento del ricorso. Il ricorso deve essere esaurito, di norma, entro 45 giorni decorrenti dalla data di ricevimento. Ogni decisione presa e le motivazioni a supporto sono verbalizzate.

La decisione della Commissione paritetica costituisce l'interpretazione congiunta delle parti. In assenza di interpretazione congiunta le parti redigono un verbale di mancato accordo.

Dal campo di applicazione della Commissione Paritetica sono escluse, purché non relative a interpretazioni normative:

- le controversie riguardanti i licenziamenti individuali, plurimi e collettivi per i quali si applicano le procedure previste dal CCNL e dalle leggi vigenti in materia;
- l'adozione o l'applicazione di provvedimenti disciplinari.

5. Aggiornamento professionale e diritto allo studio

L'aggiornamento è lo strumento individuato per favorire e migliorare le competenze del personale ed è correlato e funzionale al miglioramento della qualità complessiva delle attività dell' Ente / Sede accreditata.

Per formazione/aggiornamento si intende quella:

- svolta in ambiente organizzato e strutturato;
- assistita da figure professionali competenti;
- esplicitamente progettata come apprendimento in termini di obiettivi, tempi e risorse;
- realizzato con esiti verificabili e certificabili.

Gli Enti formulano annualmente, in relazione agli obiettivi di sviluppo e di pieno utilizzo delle risorse umane e professionali, e in coerenza con il proprio sistema di certificazione di Qualità e del modello della Legge 231/01, il piano di formazione, aggiornamento e riconversione professionale per il personale; tale piano può essere finalizzato in particolare:

- alla progettazione e revisione dei profili professionali;
- alla progettazione, revisione e sperimentazione dei percorsi di orientamento e di formazione professionale iniziale, superiore, continua e per utenze speciali;
- agli interventi coordinati di preformazione, di formazione e di inserimento al lavoro per soggetti di aree sociali svantaggiate, portatori di handicap;
- ai servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari, mirati alla riqualificazione dei medesimi;
- all'attuazione e sviluppo delle azioni richieste dalla certificazione di qualità e dall'accreditamento;
- all'innovazione organizzativa, metodologica e didattica.

La presentazione delle linee e degli obiettivi generali dei piani formativi dell'Ente sarà comunicata alle rappresentanze sindacali non appena disponibile rispetto all'anno formativo di riferimento.

Per il personale dipendente dell'area di erogazione, inquadrato nell'area funzionale III, oltre alle 100 ore di aggiornamento previste dall'art. 37 punto E ed espletate secondo quanto indicato dall' art.15 del CCNL, potranno essere previste ulteriori ore aggiuntive, specie nel caso di una gestione cumulativa di progetti pluriennali .

Per il personale inquadrato nelle aree funzionali I-II-IV si applica quanto previsto dall'art. 37 Punto E del CCNL.

Il personale dipendente è tenuto a partecipare alle iniziative di aggiornamento, riqualificazione e riconversione professionale proposte e programmate dall'Ente.

I piani sono definiti in relazione agli obiettivi che si intendono perseguire alle competenze e responsabilità dei lavoratori coinvolti, le modalità di attuazione saranno principalmente:

- la partecipazione a corsi condotti presso Università o altre Istituzioni formative, scolastiche o culturali interni o esterni all'Ente;
- l'effettuazione di periodi di stage interni o esterni all'Ente;
- l'effettuazione di periodi di affiancamento;
- la partecipazione a congressi, convegni e seminari;
- la partecipazione a gruppi di studi finalizzati al mantenimento della competitività dell'Ente;
- lo studio individuale per la manutenzione dei processi formativi;
- la formazione on line.

Ai fini del perseguimento degli obiettivi generali dei piani formativi è riconosciuta ad ogni singolo formatore la facoltà di proporre un proprio progetto formativo secondo quanto previsto dall'art.37 parte E comma 4 nel corso dell'anno formativo di riferimento , coerente ed attinente con le competenze e le funzioni proprie dell'area funzionale di appartenenza. Tale piano di aggiornamento individuale dovrà essere presentato al Direttore della sede accreditata per approvazione ed autorizzazione secondo quanto previsto dall'art.15 punto 6 successivamente alla presentazione alle Organizzazioni Sindacali delle linee e degli obiettivi generali dei piani formativi; il piano individuale proposto dovrà indicare gli obiettivi (risultato prodotto), i contenuti e le modalità di attuazione.

Per le situazioni riguardanti gli spostamenti dalla sede di servizio ad altra sede, derivanti da attività di formazione programmate dall'Ente, che comportino il superamento delle 9 ore massime riconosciute, le Parti convengono che la trattazione di tali situazioni vengano delegate alla contrattazione di Ente/Centro.

Ai lavoratori impegnati nelle iniziative di aggiornamento che comportano variazioni di sede accreditata è riconosciuto il trattamento di missione o trasferta secondo quanto previsto.

E' altresì riconosciuta la possibilità di utilizzo del monte ore per la frequenza ai corsi di cui al diritto allo studio secondo quanto previsto all'art. 55 del CCNL, fino ad un massimo complessivo di 150 ore.

6. Fondo di incentivazione

Viene confermata la possibilità di un'erogazione differenziata; periodica (bimestrale), annuale (ad anno concluso), con la possibilità di sospendere l'erogazione laddove si è ravvisata la mancata realizzazione degli impegni presi.

Si concorda di prevedere più possibilità ed articolazioni per l'assegnazione del fondo incentivazione determinato nel presente accordo; la contrattazione di ente potrà modificare, riarticolare e sostituire riconoscimenti, pesi, parametri e attribuzioni in ragione delle peculiarità e di eventuali particolari esigenze dell'ente.

L'erogazione sotto descritta è applicata a partire dal mese di settembre 2013 in poi. Per l'a.f. 2012-2013 valgono i criteri indicati nel contratto regionale precedente.

6.1 Fondo di incentivazione – quota bimestrale

Si concorda che le quote di incentivazione, differenziate per livello, saranno riconosciute tenendo conto del piano di miglioramento annuale di ente e finalizzate alla produttività e al merito. Una parte sarà attribuita (bimestralmente) secondo la seguente tabella:

Livello di inquadramento	Totale annuo	Quota bimestrale
Livello I	210 €	35 €
Livello II	222 €	37 €
Livello III	312 €	52 €
Livello IV	348 €	58 €
Livello V	348 €	58 €
Livello VI	348 €	58 €
Livello VII	360 €	60 €
Livello VIII	408 €	68 €
Livello IX	408 €	68 €

In coerenza ai principi generali sopra richiamati e a fronte dell'erogazione di tale quota di incentivo, ai singoli lavoratori verrà richiesta la realizzazione di almeno tre tra le quattro azioni indicate nel profilo; due saranno scelte, ad inizio anno formativo, dal lavoratore, una dall'ente. La mancata realizzazione, da parte del lavoratore, dei compiti indicati comporta la sospensione dell'erogazione per il bimestre di pertinenza.

Operatore tecnico ausiliario/Operatore tecnico della logistica

Provvedere all'apertura o alla chiusura della sede, adeguando, per almeno 20 volte nell'arco dell'anno formativo, (due volte al mese in media) il proprio orario di lavoro giornaliero e/o settimanale alle richieste dalla direzione.
Effettuare per almeno 3 volte nell'anno formativo (una volta al trimestre in media) la manutenzione straordinaria dei laboratori e/o degli impianti della sede.
Effettuare per almeno 4 volte nell'anno formativo (una volta al trimestre in media) la pulizia straordinaria degli spazi della sede.
Realizzare, su richiesta, la sorveglianza di un gruppo di allievi o di persone diversamente abili, per almeno 10 volte nell'anno formativo (una volta al mese in media).

Operatore di Segreteria/Collaboratore amministrativo

Rispettare le scadenze legate agli adempimenti interni ed esterni assegnati e richiesti (numero massimo di 5 ritardi che non arrecano danni sulla gestione).
Rispondere alle richieste di informazione dei clienti (numero massimo di 5 reclami).
Provvedere al caricamento dei dati nelle procedure informatizzate indicate con un margine di errore non superiore al 3%.
A richiesta adeguare il proprio profilo orario giornaliero alle necessità per almeno 20 volte nell'anno (due in media al mese).

Tecnico dei servizi: Tecnico dei sistemi informatici / Tecnico sistema qualità

Realizzare la manutenzione straordinaria della rete informatica, per almeno 3 volte nell'anno formativo (in media una volta al trimestre).
Garantire la tempestiva installazione degli aggiornamenti dei programmi e dei sistemi antivirus.
Realizzare interventi in presenza di segnalazioni di emergenza, adeguando il proprio orario di lavoro giornaliero e/o settimanale alle richieste dalla direzione.
Realizzare nell'anno formativo, almeno 10 incontri di formazione e supporto per il personale sull'utilizzo delle applicazioni software in uso (in media un incontro al mese).

Responsabile amministrativo – organizzativo

Garantire l'applicazione delle procedure e dei vincoli assegnati (numero massimo di 2 casi di non adempimento)
Garantire il rispetto delle scadenze legate agli adempimenti interni ed esterni assegnati e richiesti (numero massimo di 5 casi di ritardo che non arrecano danni sulla gestione).
Affrontare le emergenze adeguando, per almeno 20 volte nell'anno formativo, il proprio orario di lavoro giornaliero e/o settimanale.
Effettuare il controllo di gestione segnalando tempestivamente le eccezioni.

Formatore

Partecipare ad almeno 5 incontri di promozione delle attività sia all'interno che all'esterno della sede (con famiglie, scuole, territorio, giovani, ...).
Partecipare per almeno 50 ore ad incontri programmati.
Partecipare, in collaborazione con altri operatori alle attività di animazione per gli allievi, ivi incluse le visite e gli eventi esterni, per almeno 36 ore nell'arco dell'a.f.
Produrre nei modi e nei tempi assegnati la documentazione della propria attività (programmi, verifiche, valutazioni allievi, esercitazioni, dispense, ...) per ogni corso in cui è impegnato.

Formatore tutor – coordinatore –orientatore

Partecipare nell'anno formativo ad almeno 5 incontri con soggetti associativi esterni appartenenti al sistema produttivo ed istituzionale.
Organizzare e/o partecipare per almeno 50 ore ad incontri programmati.
Organizzare e/o partecipare, in collaborazione con altri operatori alle attività di animazione per gli allievi, ivi incluse le visite e gli eventi esterni, per almeno 36 ore nell'arco dell'a.f.
Produrre nei modi e nei tempi assegnati la documentazione della propria attività (programmi, verifiche, valutazioni allievi, esercitazioni, dispense, timesheet,) per ogni corso in cui è impegnato.

Responsabile dei processi

Assicurare un'organizzazione funzionale alla promozione e alla realizzazione di tutte le attività della sede concordate con la direzione nell'anno formativo.
Affrontare e presidiare le problematiche quotidiane. Condividere e suggerire al direttore la soluzione ai problemi ed alle emergenze.
Affrontare le emergenze adeguando il proprio orario di lavoro giornaliero e/o settimanale per almeno 20 volte nell'anno formativo.
Presidiare pianificare e sviluppare, in accordo con il direttore, le relazioni sul territorio, attivando nell'anno formativo 3 nuove sinergie con soggetti associativi o istituzionali o scolastici/universitari.

Direttore

Garantire il mantenimento della certificazione di qualità e dell'accreditamento regionale.
Garantire l'utilizzo degli strumenti di gestione da parte del personale dedicato.
Garantire la diffusione dell'informazione e delle direttive dell'ente al personale della sede formativa.
Suggerire e proporre innovazioni organizzative per migliorare i risultati della sede assegnatagli.

6.2 Fondo di incentivazione – quota annuale

Questa parte del fondo di incentivazione sarà assegnata annualmente. La definizione e l'individuazione delle azioni che consentono la sua maturazione avverranno nel rispetto della tabella concordata a livello regionale.

L'incentivo viene assegnato in presenza di effettivo raggiungimento del risultato e proporzionato nel caso di incarico parziale.

In caso di aspettativa del lavoratore o di assenza per altri istituti contrattuali che prevedono la sola conservazione del posto di lavoro non verrà corrisposto l'incentivo per il periodo di astensione.

Per i profili dell'area funzionale Segreteria, Logistica e Servizi di supporto si incentiva la flessibilità dell'orario di lavoro e la complessità del centro.

Per i Formatori, che svolgono anche attività di aula restano incentivate le ore di altre funzioni svolte oltre l'impiego pieno –EX PENDOLO- e, in aggiunta si incentiva la produzione di pacchetti multimediali in formato digitale, realizzato secondo format e standard di ente.

Per i profili delle aree Amministrazione, Erogazione, Direzione (Direttori, Responsabili Amministrativi, Responsabili di processo, Coordinamento di sede o settore), si va da una parte ad incentivare il peso della funzione rapportato con altri elementi (es. media di ente) e ponderato rispetto alle diverse attività; dall'altra si incentiva l'effettivo raggiungimento di un risultato (successo formativo); aumento numero degli iscritti, aumento del fatturato, diversificazione della tipologia delle attività, ...).

Nell'**Allegato 2** la tabella con la valorizzazione dell'incentivo annuale. In particolare rispetto all'Incentivo annuale gli indicatori dell'Allegato 2 risultato sono così conteggiati:

Formatore

Successo Formativo (Tenuta allievi)

La contrattazione di ente potrà modificare e/o confermare i parametri e le percentuali incentivabili.

L'indicatore misura il tasso di abbandono (% differenza tra gli allievi con finanziamento in avvio e gli allievi con finanziamento dotale a conclusione del corso rispetto agli avviati) sui corsi con riferimento alla singola classe. Laddove la % risultasse uguale o inferiore al 4% si eroga un incentivo a tutti i formatori della classe che hanno svolto attività sul corso (sia frontali che di altro) come da tabella che segue (e se la percentuale risulta inferiore ad 1 si arrotonda all'unità).

	Abbandono minore/uguale $\leq 4\%$ (minore = a 1)
Formatore	0,50€ x Ore svolte nelle Classi con abbandono $\leq 4\%$
Formatore Coordinatore	0,30€ x Ore svolte nelle Classi con abbandono $\leq 4\%$
Formatore Tutor	0,30€ x Ore svolte nelle Classi con abbandono $\leq 4\%$

Produzione materiale didattico multimediale in formato digitale

Per ogni pacchetto multimediale in formato digitale che permetta di realizzare una unità di lavoro (lezione) in una specifica materia/argomento e che sia documentato ai fini dell'archiviazione, dell'uso per altri formatori e contesti, delle fonti, che sia provvisto di verifiche per gli allievi,, secondo un format di ente preventivamente autorizzato, verrà assegnato un incentivo pari a 50€ per pacchetto. Tali attività devono essere validate dalla direzione alla loro conclusione.

Responsabile amministrativo – organizzativo

Esiti verifiche (Rating)

L'indicatore intende misurare e premiare il positivo esito delle verifiche svolte da personale di enti committenti esterni. La verifica è fatta sul livello della singola sede. Tutti i rilievi fatti e messi a verbale durante le visite ispettive, condotte nell'arco di un anno formativo, sono sommati con valorizzazione 1 (uno); dividendo tale somma con il numero delle ispezioni si ottiene il valore dell'indicatore in base al quale è definito il premio.

Rapporto Rilievi / n. verifiche	Euro
= 0	200 €
>0 e $\leq 0,05$	150 €
>0,05 e $\leq 0,1$	100 €
>0,1	----

Formatore coordinatore attività / Responsabile dei processi / Direttore

Sviluppo relazioni sul territorio (Rating)

L'indicatore misura i nuovi contatti, attivati dalla singola persona, con soggetti esterni a partire dalla recensione di quelli con cui, a livello di sede/ente, si intrattengono già relazioni. Ogni nuovo contatto, per essere considerato ai fini dell'incentivo, deve essere debitamente documentato, dare luogo o essere funzionale alla realizzazione di un'attività,

ad esempio: stage; collaborazione per un corso, un evento; una visita; ...). L'incentivo è definito a partire dal numero dei soggetti esterni già conosciuti, a livello di sede, come segue.

CONTATTI di RIFERIMENTO	Incremento $\geq 5\%$ e $\leq 10\%$	Incremento $\geq 11\%$ e $\leq 20\%$	Incremento $> 21\%$
≥ 100 e < 250		€ 40	€ 100
≥ 250 e < 500	€ 40	€ 100	€ 150
≥ 500	€ 80	€ 200	€ 300

Calcolo % di incremento (N° contatti nuovi / N° contatti esistenti o conosciuti)*100

Incremento attività realizzata nel centro

A partire dalla misurazione fatta nella sede sull'anno formativo precedente a quello in atto delle attività in termini di in termini di OFA (ora formazione allievo) ponderate secondo la tabella riportata nell'**Allegato 3 – Tabella ponderazione delle attività**, laddove a conclusione dell'anno in corso si registra un incremento dell'attività ponderata, si eroga un incentivo come segue.

Profili	OFA ponderate	Incremento di almeno il 5%	Incremento di almeno il 10%	Incremento di almeno il 15%
Formatore Coordinatore sede	Da 1 a 250.000			150 €
	Da 250.001 a 450.000		200 €	
	Maggiore di 450.001	250 €		
Responsabile dei processi	Da 1 a 250.000			150 e
	Da 250.001 a 450.000		200 €	
	Maggiore di 450.001	250 €		
Direttore	Da 1 a 250.000			150 €
	Da 250.001 a 450.000		200 €	
	Maggiore di 450.001	250 €		

7. Una Tantum - Premio di professionalità art. 25 punto E comma 4

Verrà riconosciuta una tantum per il periodo di vigenza contrattuale al personale assunto a tempo indeterminato un premio correlato ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa.

In rapporto ai diversi livelli di inquadramento verranno declinati quali sono gli elementi misurati di produttività, innovazione ed efficienza.

Si concorda di prevedere più possibilità ed articolazioni sull'assegnazione dell'una tantum determinata nel presente accordo; la contrattazione di ente che potrà modificare, riarticolare e sostituire riconoscimenti, pesi, parametri e attribuzioni in ragione delle peculiarità e di eventuali particolari esigenze dell'ente.

Le rilevazioni ai fini dell'assegnazione del premio una tantum saranno svolte esclusivamente sull'anno solare 2013.

Una tantum alla presenza

Sono individuate le seguenti fasce di premio al superamento delle 35 settimane (per settimana si intendono 5 o 6 giorni a seconda dell'orario individuale) senza alcuna assenza. Sono considerati presenza, al netto delle ferie, le festività, i recuperi, i permessi sindacali.

	35-39 settimane	40-43 settimane	44 settimane
livello 1	€ 100,00	€ 190,00	€ 375,00
livello 2	€ 100,00	€ 200,00	€ 400,00
livello 3	€ 115,00	€ 225,00	€ 450,00
livello 4	€ 125,00	€ 250,00	€ 500,00
livello 5	€ 140,00	€ 275,00	€ 550,00

livello 6	€ 150,00	€ 300,00	€ 600,00
livello 7	€ 160,00	€ 325,00	€ 650,00
livello 8	€ 175,00	€ 350,00	€ 700,00
livello 9	€ 200,00	€ 400,00	€ 800,00

Produzione materiale didattico multimediale in formato digitale

Produzione materiale didattico multimediale in formato digitale

Per ogni pacchetto multimediale in formato digitale che permetta di realizzare una unità di lavoro (lezione) in una specifica materia/argomento e che sia documentato ai fini dell'archiviazione, dell'uso per altri formatori e contesti, delle fonti, che sia provvisto di verifiche per gli allievi,, secondo un format di ente preventivamente autorizzato, verrà assegnato un incentivo pari a 50€ per pacchetto. Tali attività devono essere validate dalla direzione alla loro conclusione.

Per gli altri profili si riprendono i seguenti indicatori:

Profili			
Operatore tecnico Ausiliario / Operatore tecnico della logistica.	Un turno 25€	Due turni 50€	Tre turni 100€
Operatore di segreteria/Collaboratore amministrativo	Oltre 100 allievi per addetto 50 €	Oltre 150allievi/addetto 75 €	Oltre 200 allievi/addetto 100€
	Da 1 a 250.000 OFA	Da 250.001 a 450.000 OFA	Maggiore di 450.001 OFA
Tecnico dei servizi	50€	75€	100€
Responsabile amministrativo- organizzativo	75€	100€	150€
Coordinatore sede	100€	150€	200€
Responsabile dei processi	100€	150€	200€
Direttore	200€	250€	300€
Direttore generale	300€	350€	400€

8. Orario di lavoro

L'orario di lavoro del personale con rapporto subordinato a tempo pieno è di 36 ore settimanali. L'orario di lavoro convenzionale mensile è di 156 ore.

Si conviene sulla possibilità di introdurre la flessibilità di entrata-uscita dal lavoro, dove non esistano impedimenti di carattere tecnico, organizzativo o produttivo.

L'orario settimanale è distribuito su 5/6 giorni; su sei giorni con una media di 6 ore giornaliere, su cinque giorni con una media giornaliera è di 7 ore e 12 minuti.

La diversa organizzazione dell'orario di lavoro giornaliero/settimanale comporta una ridefinizione del numero di giorni di ferie spettanti al lavoratore. Nello specifico: se il lavoro è organizzato su 6 giorni le ferie sono n. 32 + 4 giorni di festività sopresse, se il lavoro è organizzato su 5 giorni, le ferie sono n. 26 + 4 giorni di festività in quanto ogni giorno di ferie corrisponde a 1,2 giorni di lavoro.

Il superamento delle 36 ore settimanali comporterà, se preventivamente autorizzato dalla Direzione, la maturazione dello straordinario con la maggiorazione stabilita dall'art. 39 e 40 del CCNL o l'accantonamento del corrispettivo credito orario nella banca delle ore, così come previsto dal CCNL Art. 39.

L'orario giornaliero è articolato su uno o due turni in ragione dell'organizzazione della sede; non sono previsti, salvo consenso del lavoratore, più di due turni giornalieri.

Non viene considerato cambiamento di turno, all'interno delle 6 ore, la pausa pranzo superiore ai 30 minuti e inferiore all'ora. Tale pausa non costituisce orario di lavoro.

Formatori

L'orario di lavoro è comprensivo della formazione diretta, e delle ore destinate alle funzioni descritte nelle declaratorie dei profili professionali, fino al completamento delle 36 ore settimanali.

Ogni ora di formazione diretta oltre le 800 dà luogo a straordinario e viene ricompensato secondo quanto stabilito da CCNL art. 39.

Flessibilità

Flessibilità dell'orario di lavoro frontale settimanale

Si assumono, come riferimento per la determinazione dell'orario medio settimanale convenzionale di formazione diretta, le 36 settimane previste dal CCNL ,art. 37 punto B3 e si conviene di gestire la flessibilità come segue:

1. le 36 settimane di docenza diretta annuali con le relative 22 ore settimanali sono considerate il riferimento convenzionale per definire la flessibilità dell'orario di docenza;
2. le ore di docenza diretta che superano le 22 settimanali, all'interno delle 36 settimane, rientrano nel concetto di orario flessibile, riconosciute come intensificazione del lavoro e ricompensate attraverso il riconoscimento di crediti orari a recupero nei periodi di ridotta attività e inattività corsuale;
3. le ore di docenza diretta svolte oltre le 36 settimane e entro le 44 settimane, fino alla concorrenza delle 800 ore sono incentivate attraverso il riconoscimento di crediti orari a recupero nei periodi di ridotta attività e inattività corsuale;
4. i crediti di cui ai precedenti punti 2 e 3 danno luogo a recupero alla concorrenza di 400 ore annue di docenza, in assenza dell'applicazione della Banca delle ore.

Il valore dell'intensificazione del lavoro che dà adito al riconoscimento dei crediti orari si conviene sia il seguente:

1. un recupero orario pari a mezz'ora di tutte le ore che nell'arco delle 36 settimane superano le 22 settimanali di docenza diretta fino ad un massimo di 26;
2. due ore di recupero ogni ora fatta in più rispetto alle 26 ore settimanali; il superamento delle 26 ore deve essere motivato e deve vedere il consenso del lavoratore anche se fino alla concorrenza delle 800 ore massime;
3. un'ora di recupero ogni cinque ore svolte oltre le 36 settimane ed entro le 44.

Flessibilità sull'anno formativo

Per migliorare l'offerta formativa e rispondere ai bisogni che si manifestano in itinere è prevista , su adesione volontaria, l'assegnazione di ore *complementari alla docenza* finalizzate ad attività quali: recupero individuale e a piccoli gruppi, sostegno e preparazione agli esami o altre attività definite a livello di Ente/sede proprie della funzione e del livello - Uscite didattiche giornaliere, per attività di marketing/orientamento allievi - imprese o nuovi utenti, per i servizi al lavoro , con riconoscimento di un credito orario pari a minimo ½ ora ogni ora impiegata a compensazione della disponibilità di queste attività aggiuntive.

Nell'**Allegato 4** la tabella orario di lavoro convenzionale

9. Progressione economica orizzontale individuale (PEOI)

La P.E.O.I. viene applicata con le modalità previste dall'art. 25 lettera D del CCNL che sostituisce i criteri definiti nelle precedenti contrattazioni regionali.

Al riguardo le quote erogate a titolo di P.E.O.I e le quote salariali assegnate a vario titolo e non riassorbibili, comunque determinate e denominabili, verranno incluse/assorbite nella nuova progressione economica.

Fino al totale riassorbimento delle quote e dei trattamenti acquisiti, al personale verrà mensilmente mantenuta la somma P.E.O.I. acquisita.

Nell'**Allegato 5** la Tabella con la decorrenza degli scatti di Peoi

10. Inquadramenti

L'art.32 del CCNL in tema di classificazione e di inquadramento del personale prevede:

- uno stretto rapporto tra professionalità, competenze e funzioni agite, organizzazione e inquadramento economico;
- la necessità di tener conto dei processi di accreditamento, dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro;
- la necessità di figure con nuova e/o più elevata professionalità.

Tali obiettivi, come indicato nell'articolo di CCNL, devono considerare, nella loro applicazione, le specificità dei modelli organizzativi regionali e dei singoli soggetti.

Per l'inquadramento del personale si concorda di fare riferimento al possesso dei requisiti previsti dal profilo – Allegato n° 11 Profili e livelli-, integrato da quelli previsti dall'accREDITamento della Regione Lombardia e dalla eventuale frequenza con certificazione di percorsi formativi organizzati per lo specifico ruolo, allo svolgimento delle attività previste nel profilo per almeno i 2/3 del monte ore di lavoro.

Nel caso in cui il CCNL preveda più livelli di inquadramento per lo stesso profilo si conviene di valutare la contemporanea presenza di:

- grado di responsabilità e autonomia assegnata nel contesto organizzativo preso a riferimento;
- complessità della sede accreditata (ad esempio: volume di attività; tipologie di commesse –almeno 4-; tipologia di utenza 3 o più; presenza di più sedi – presenza di 2 turni o più; ...);
- ulteriori criteri definiti dall'Ente.

Qualora il dipendente sia addetto temporaneamente e o parzialmente a funzioni proprie dei livelli superiori sarà riconosciuta un'indennità corrispondente alla differenza del valore tra l'inquadramento posseduto e quello superiore, proporzionalmente rapportata alla quota parziale o totale dell'incarico agito nella funzione superiore.

11. Ticket mensa

A tutto il personale dipendente, in sostituzione al servizio mensa, viene riconosciuto un ticket dell'importo di euro 5,20 per ogni giorno di servizio e/o attività formativa (massimo cinque settimanali fatta eccezione per gli operatori che svolgono attività formativa su sei giorni la settimana).

Per attività di servizio e/o attività formativa si intende qualunque attività svolta presso il Centro o all'esterno con l'esclusione dell'attività autorizzata e svolta presso il proprio domicilio.

Nel caso in cui l'attività di servizio sia svolta su tre turni ,saranno corrisposti due ticket.

Al personale impegnato a tempo parziale verrà erogato un ticket dello stesso importo per ogni 7 ore di servizio cumulate a livello mensile.

12. Garanzie Assicurative

L'Ente garantisce, a favore del personale dipendente, l'accensione di una polizza infortuni e responsabilità civile verso terzi in sostituzione a quella INA - ASSITALIA stipulata in passato dalla Regione Lombardia ed interrotta a far data dal 30 settembre 2008 (valori minimi: infortunio permanente 60 mila, morte 40 mila, spese mediche 3 mila, responsabilità civile 2 milioni)

A favore del personale dipendente comandato all'esterno del Centro e che utilizza la propria autovettura, viene inoltre accesa una polizza collettiva tipo Kasco.

Lo spostamento, in particolare l'utilizzo del mezzo proprio, deve essere preventivamente autorizzato su apposita modulistica con l'indicazione della meta, data, ora, vettura (è consentito l'uso di autovetture di proprietà di uno dei membri del nucleo familiare, se preventivamente segnalato) e percorrenza chilometrica.

L'assicurazione viene prestata fino alla concorrenza di euro 7.750,00 per ciascuna vettura con deduzione su ciascun sinistro liquidabile a termine di polizza di uno scoperto del 10% con un minimo di 150,00 euro (senza applicazione di degrado sulle parti non meccaniche), restando inteso che l'eventuale indennizzo non potrà superare il valore commerciale del veicolo.

13. Trattamento di missione

Al personale dipendente assegnato in missione temporanea per esigenze connesse alle proprie attività lavorative compete il trattamento di missione.

Tale trattamento attiene al servizio svolto in via temporanea fuori dalla ordinaria sede di lavoro.

Non è soggetto a trattamento di missione il servizio prestato:

- per un periodo di tempo inferiore alle 4 ore;
- nella località di abituale dimora;
- nelle località distanti meno di 10 Km dal confine del centro abitato della sede di lavoro.

Nel caso in cui il dipendente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta.

Il trattamento economico di missione prevede il rimborso spese sostenute, vitto ed alloggio ed è ammesso nel rispetto dei limiti sotto riportati.

Spese vitto e alloggio

- per missioni di durata da 8 a 12 ore è di euro 22,26 (la spesa di un pasto);
- per missioni di durata superiore a 12 ore per le quali è consentito il pernottamento (nei limiti di euro 38,11 per notte) il rimborso pasti nel limite euro 44,52 (quale spesa di due pasti).

Per missione giornaliera di durata superiore alle 12 ore il rimborso della spesa del secondo pasto è ammesso esclusivamente se la durata si protrae oltre le ore 20.

In caso di missione continuativa di una o più giornate, con inizio dopo le ore 16 a prima delle ore 21, per la prima frazione di giornata (ancorché inferiore alle otto ore) è ammessa a rimborso la spesa per il pasto serale. Nell'ultima frazione di giornata la spesa per il 2° pasto è ammessa a rimborso a condizione che la durata si protragga oltre le ore 20.

Tali i rimborsi (pasti e pernottamento) sono riconosciuti a presentazione di fattura.

Spese di Viaggio:

Al personale spetta il rimborso delle spese sostenute per l'uso di mezzi ferroviari, di linea terrestre e di trasporto marittimo/lacustre nel limite del costo del biglietto di viaggio ed eventuali supplementi e prenotazioni compreso il costo dell'eventuale uso di cuccetta o vagone letto;

Per i viaggi compiuti su mezzi aerei spetta il rimborso delle spese sostenute nei limiti del costo del biglietto di viaggio autorizzato. Di norma, salvo diversa autorizzazione della Direzione, l'uso dell'aereo è consentito per i viaggi superiori a 800 Km fra andata e ritorno.

La Direzione, quanto sia ritenuto opportuno ed economicamente conveniente, può autorizzare il personale munito di patente di guida ad usare il proprio automezzo; in questo caso spetta al dipendente un rimborso per chilometro - prendendo a riferimento come unico strumento di determinazione delle percorrenze il percorso più breve calcolato sul sito <http://www.viamichelin.it> - pari ad una frazione variabile del prezzo medio al consumo del carburante, definito a livello di contrattazione di ente, utilizzato dall'automezzo di proprietà del dipendente per il mese di riferimento determinata secondo le percorrenze

14. Mobilità

Con riferimento alla vigente normativa contrattuale, si concorda che per il personale con contratto a tempo indeterminato, in assenza d'incarico di lavoro si attua la mobilità secondo quanto previsto dall'art. 34 e dall' allegato 12 del CCNL vigente.

Il personale in mobilità mantiene tutti i diritti acquisiti, rimanendo in carico all'Ente di appartenenza che concorderà modalità e gestione della mobilità temporanea con l'Ente "ricevente".

Il personale in mobilità potrà trovarsi nelle seguenti situazioni:

- completamento dell'orario tra più sedi;
- trasferimento ad una nuova sede di lavoro mediante convenzione/accordo con altro Ente (il trasferimento interno allo stesso ente, se definitivo, non si configura come mobilità).

Si attua la mobilità secondo quanto previsto dall'art. 34 e dall' allegato 12 del CCNL vigente, nei limiti dei 40 KM e del territorio provinciale di riferimento ,compatibilmente con la gestione delle situazioni di crisi a salvaguardia dell'occupazione e del profilo e livello di appartenenza del lavoratore.

Il personale in mobilità mantiene tutti i diritti acquisiti, rimanendo in carico all'Ente di appartenenza che concorderà modalità e gestione della mobilità temporanea con l'Ente "ricevente".

Il personale in mobilità potrà trovarsi nelle seguenti situazioni:

- completamento dell'orario tra più sedi;
- trasferimento ad una nuova sede di lavoro mediante convenzione/accordo con altro Ente (il trasferimento interno allo stesso ente, se definitivo, non si configura come mobilità).

Si conviene di erogare ai lavoratori un rimborso chilometrico calcolato con le modalità di seguito determinate.

Nel 1° caso il rimborso chilometrico riguarda la distanza tra una sede di lavoro e l'altra, nel caso che nella stessa giornata sia previsto l'impiego su entrambe le sedi; il tempo impiegato negli spostamenti tra le sedi è parte integrante dell'orario di lavoro.

Nel 2° caso si dovrà considerare la distanza tra l'abitazione del lavoratore e la vecchia sede di appartenenza e rapportarla alla distanza che intercorre tra l'abitazione del lavoratore e la nuova sede lavorativa. Il rimborso chilometrico sarà riconosciuto sulla distanza che il lavoratore percorre in più per raggiungere la nuova destinazione. Per il calcolo delle distanze e del rimborso si prende a riferimento quanto indicato nel capitolo "Trattamento di missione".

Per il personale che si avvale dei mezzi di trasporto pubblici si considera il rimborso spese equivalente al costo effettivamente sostenuto.

15. Formatori impegnati in strutture rivolte esclusivamente ad utenza con handicap, istituti di pena, comunità di recupero.

Fermo restando quanto previsto all'art. 25 paragrafo F comma e, le parti convengono di favorire:

- un sistema di aggiornamento in itinere attraverso il quale fornire congruenti "tecniche" per lo svolgimento di attività in aula/laboratorio, in situazione di stage oltre che di gestione dei rapporti interpersonali;
- una mobilità professionale in uscita su specifica richiesta;
- l'utilizzo di ferie in corso d'anno per un massimo di una settimana, garantendo la continuità dell'erogazione del servizio;
- un adeguato turn over professionale su progetti specifici e in stage aziendale;
- consentire fino a due settimane di permesso retributivo aggiuntivo, anche frazionabile, dopo un periodo di permanenza nel settore di quattro anni, fatto salvo il monte ore di docenza frontale e di funzioni articolate.

In ordine alla necessità di salvaguardare l'organizzazione del lavoro della struttura, in relazione alla migliore funzionalità del servizio, gli istituti sopra definiti potranno trovare applicazione nella misura del 20% degli aventi diritto per ogni anno formativo. In caso di richieste per periodi coincidenti si applica il criterio dell'anzianità nello specifico settore.

Nota congiunta a verbale .

Le parti convengono che la contrattazione dell'istituto del Part-time, rendendolo coerente con quanto contrattato nel presente accordo, sarà oggetto di specifica sequenza contrattuale da effettuarsi entro e non oltre la data del 31 Agosto 2013

Dichiarazione a verbale di FLC CGIL, CISL Scuola e UIL Scuola e Snals Confasal

L'assunzione definitiva dell'accordo, per quanto riguarda le OO.SS. firmatarie, è subordinata al consenso da parte dei lavoratori.

Nota a verbale di Snals Confasal

La Segreteria Regionale dello SNALS-CONFASAL, all'atto della sottoscrizione del contratto regionale decentrato per la Formazione Professionale con AEF Lombardia, esprime una valutazione complessivamente positiva dell'accordo raggiunto.

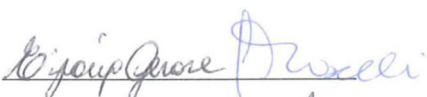
Ritiene tuttavia necessario un ulteriore approfondimento, alla luce della più recente legislazione regionale, relativamente alla definizione ed al riconoscimento della figure e dei ruoli del personale dei corsi DDIF, ed in particolare dell'insegnante-formatore, attraverso una verifica ed una graduale equiparazione di quanto previsto per analoghe figure professionali nell'ambito della pluralità di contratti presenti nel settore Istruzione-Formazione nella nostra Regione.

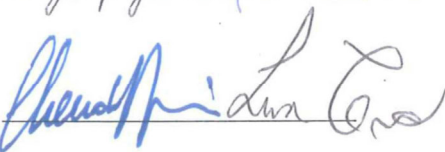
Analogo approfondimento appare necessario relativamente alla attuazione del principio di autonomia gestionale dei CFP, ed in particolare alla necessità che alle figure di sistema didattiche ed amministrative che operano presso ogni sede di cfp venga garantito l'inquadramento corrispondente alle funzioni effettivamente esercitate.

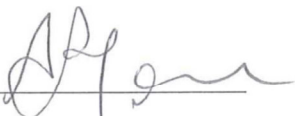
Milano, 8 marzo 2013

OO:SS

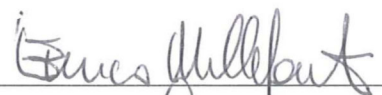
A.E.F. Lombardia

CISL SCUOLA 

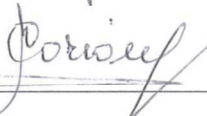
FLC CGIL 

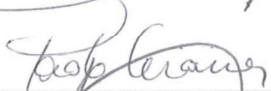
UIL SCUOLA 

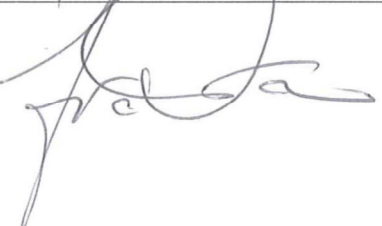
SNALS-CONFASAL 













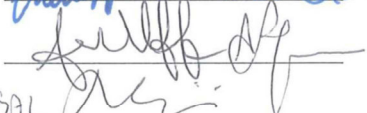
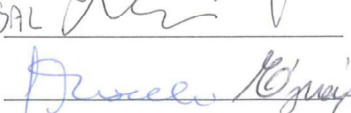
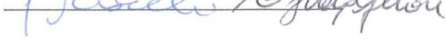
Verbale d'incontro

Oggi 6 maggio 2013, alle ore 14.30 presso la sede di AEF Lombardia situata in Milano in Via Luini 5 si sono incontrati le OO.SS, FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA, SNALS CONFASAL della Lombardia e i rappresentanti di AEF Lombardia in merito allo scioglimento della riserva richiesta dalle OO.SS. all'atto della firma della Contrattazione Regionale il 8 marzo u.s.

I rappresentanti delle OO.SS FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA, SNALS CONFASAL della Lombardia sciolgono con favore la riserva presentata il giorno 8 marzo c.a. all'atto della sottoscrizione dell'articolo del contratto regionale.

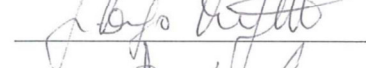
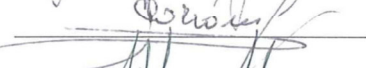
Le OO.SS sopra indicate e AEF Lombardia convengono che gli errori rilevati nel testo dell'articolo siano contestualmente corretti con la firma del presente documento.

OO:SS

FLC CGIL 
UIL SCUOLA 
SNALS CONFASAL 
CISL Scuola 

A.E.F. Lombardia




**ACCORDO SINDACALE
PER LA CONTRIBUZIONE
DEI LAVORATORI E DEGLI ENTI DATORI DI LAVORO
AL FONDO DI GARANZIA COSTITUITO DALL'ENTE BILATERALE**

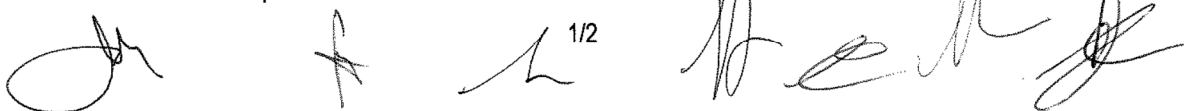
Tra AEF Lombardia, FLC CGIL Scuola Lombardia, CISL Scuola Lombardia, e UIL Scuola Lombardia, di seguito denominate parti

premesso che

- con l'accordo sottoscritto in data 29 novembre 2004 hanno promosso la costituzione di un Ente Bilaterale avente quale scopo la promozione di "programmi e interventi per il potenziamento e la qualificazione del sistema lombardo della formazione professionale";
- in data 1 luglio 2005 le parti hanno dato attuazione a tale accordo con la costituzione dell'Associazione "ELGA – Ente Lombardo Garanzia Lavoratori della Formazione, avente i suddetti scopi statuari";
- in data 30 settembre 2005 il Consiglio Direttivo dell'Associazione ELGA ha provveduto con propria deliberazione all'istituzione del Fondo di Garanzia previsto dall'articolo 2 comma 2 dello Statuto dell'Ente con lo scopo di promuovere:
 - "interventi di formazione continua e permanente rivolti all'aggiornamento, la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori";
 - "interventi di sostegno e supporto, anche economico, ai lavoratori in caso di crisi occupazionali e/o aziendali";
- è comune volontà delle parti sostenere lo sviluppo dell'Ente Bilaterale ELGA, anche attraverso la definizione di forme di contribuzione economica al Fondo di Garanzia da esso istituito, da effettuarsi, in conformità alle linee generali definite nel citato accordo del 29 novembre 2004, a cura dei lavoratori e dei datori di lavoro aderenti ai soggetti firmatari del presente accordo

si conviene quanto segue

1. Il Fondo di Garanzia costituito dall'Associazione "ELGA – Ente Lombardo Garanzia Lavoratori della Formazione, avente i suddetti scopi statuari è alimentato, a far data dal 1 gennaio 2006, con una contribuzione ordinaria pari all'1% (uno per cento) del monte salari, di cui due terzi a carico dei datori di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori.
2. La contribuzione di cui al punto precedente sarà effettuata dai datori di lavoro aderenti alle parti firmatarie del presente accordo con cadenza mensile in ragione dello 0,67% (zero virgola sessantasette per cento) dell'imponibile previdenziale complessivo di tutti i lavoratori da essi assunti con contratto di lavoro subordinato, ancorché a tempo parziale o a tempo determinato.
3. I datori di lavoro che non aderiranno al Fondo di Garanzia saranno tenuti in forza del presente accordo al riconoscimento, a titolo di maggiorazione della retribuzione minima contrattuale dovuta ai lavoratori subordinati da essi assunti, della somma di cui al precedente articolo 2, da corrisponderli, in ogni caso, per tutte le mensilità per le quali non è effettuato il versamento dei contributi di cui al presente accordo.



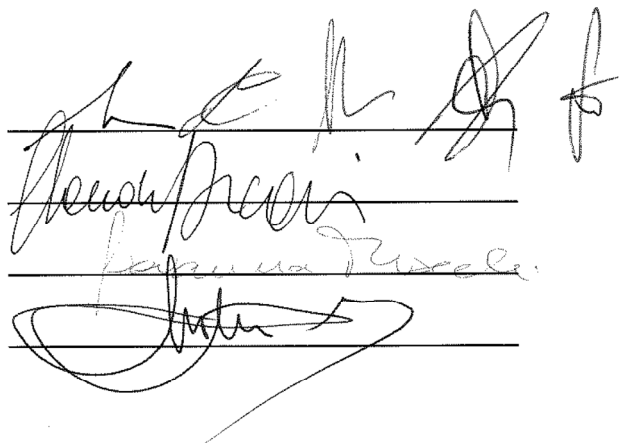
4. I datori di lavoro che aderiranno al Fondo di Garanzia, effettuando i versamenti di cui agli articoli precedenti, provvederanno altresì a trattenere dalla retribuzione netta dei lavoratori l'importo dello 0,33% (zero virgola trentatré per cento) dell'imponibile previdenziale e a versarlo in forma cumulativa al Fondo di Garanzia.
5. La contribuzione di cui al punto precedente è garantita dalle assegnazioni mensili delle quote del fondo incentivo così come determinato da specifico accordo sindacale sottoscritto dalle parti.
6. Ad integrazione della contribuzione al Fondo dovuta ai sensi del punto 1 del presente accordo, a far data dal 1 gennaio 2006, è altresì dovuta una contribuzione, aggiuntiva e su apposito conto separato a carico dei soli datori di lavoro, definita nella misura dello 0,60 (zero virgola sessanta per cento) dell'imponibile previdenziale complessivo di tutti i lavoratori da essi assunti con contratto di lavoro subordinato, ancorché a tempo parziale o a tempo determinato.
7. La contribuzione di cui al precedente punto 6 sarà unicamente finalizzata al finanziamento degli oneri sostenuti dai datori di lavoro per la trasparenza della rappresentanza sindacale e la fruibilità dei diritti sindacali stabiliti contrattualmente. Le parti demandano all'Associazione "ELGA" – Ente Lombardo Garanzia Lavoratori della Formazione – la definizione delle modalità di gestione e di rimborso ai datori di lavoro degli oneri da essi direttamente sostenuti, impegnandosi reciprocamente ad un attento monitoraggio di tale gestione entro e non oltre il prossimo 31/07/2006.
8. I versamenti della contribuzione dovuta al Fondo di Garanzia in forza del presente accordo saranno effettuati, con cadenza mensile, entro il termine previsto per il versamento dei contributi previdenziali obbligatori con le modalità meglio che saranno definite dall'Ente Bilaterale "ELGA – Ente Lombardo Garanzia Lavoratori della Formazione"
9. Le parti delegano all'Ente Bilaterale "ELGA – Ente Lombardo Garanzia Lavoratori della Formazione" la definizione delle modalità con cui effettuare il monitoraggio della corretta applicazione del presente accordo.

AEF

FLC CGIL Scuola Lombardia

CISL Scuola Lombardia

UIL Scuola Lombardia



Milano 11.01.2006

Nota a verbale : Le Organizzazioni sindacali FLC CGIL e UIL Scuola precisano che il passaggio presente al punto 7 "dei diritti sindacali stabiliti contrattualmente" viene dalle stesse inteso come esclusivamente riferito ai diritti sindacali stabiliti contrattualmente a livello nazionale.

Allegato 2 - Tabella incentivo annuale

Profili professionali	Indicatore	Parametri	Quota annua
Operatore tecnico ausiliario / Operatore tecnico della logistica	Organizzazione del lavoro.	Su 3 turni giornalieri	150 €
	Numero allievi per addetto	Oltre i 200	0,50€ per allievo
Operatore di Segreteria/Collaboratore amministrativo	Organizzazione del lavoro.	Su 3 turni giornalieri	150 €
	Numero allievi per addetto	Oltre i 200	0,50€ per allievo
Tecnico dei servizi: Tecnico dei sistemi informatici / Tecnico sistema qualità	Organizzazione del lavoro	Su 3 turni giornalieri	150 €
	OFA	Oltre 450.001 OFA ponderate	200 €
		Tra 250.001 e 450.000 OFA ponderate	100 €
		Inferiore a 250.000 OFA ponderate	-----
Responsabile amministrativo – organizzativo	OFA	Oltre 450.001 OFA ponderate;	300 €
		Tra 250.001 e 450.000 OFA ponderate	150 €
		Inferiore a 250.000 OFA ponderate	-----
	Esiti verifiche	=0 >0 e <=0,05 >0,05 e <=0,1	200 € 150 € 100 €
Formatore	Ore di coordinamento e tutoring oltre le ore di aula (800 o proporzione) (EX PENDOLO)		2,00 € per ogni ora
	Pacchetto multimediale	50 €	Per pacchetto
	Ore di formazione diretta in aula	Delegato al contratto di Ente	Delegato al contratto di Ente
	Successo Formativo (tenuta allievi)	Abbandono minore uguale al 4%	0,50 € ora
Formatore Coordinatore tutor	Come per il Formatore (definito sopra)	Come per il Formatore (definito sopra)	Come per il Formatore (definito sopra)
	Ore di coordinamento	Delegato al contratto di Ente	Delegato al contratto di Ente
	Successo Formativo (tenuta allievi)	Abbandono minore uguale al 4%	0,30 € / ora
Coordinatore di sede	OFA	Oltre 450.001 OFA ponderate;	300 €
		Tra 250.001 e 450.000 OFA ponderate	150 €
		Inferiore a 250.000 OFA ponderate	-----
	Incremento OFA	Incremento 5%, 10% e 20%	Da 150 a 250 €
	Sviluppo relazioni sul territorio	Incremento >=5%, >=11%, >21	Da 40 a 300 €
	Pacchetto multimediale	50 €	Per pacchetto

Responsabile dei processi	N° sedi	Per ciascuna sede oltre la prima	200 €
	OFA	Oltre 450.001 OFA ponderate;	300 €
		Tra 250.001 e 450.000 OFA ponderate	150 €
		Inferiore a 250.000 OFA ponderate	-----
	Incremento OFA	Incremento 5%, 10% e 20%	Da 150 a 250 €
	Sviluppo relazioni sul territorio	Incremento >=5%, >11%, >21	Da 40 a 300 €
	Pacchetto multimediale	50 €	Per pacchetto
Direttore	N° sedi accreditate	Per ciascuna sede accreditata	300 €
	OFA	Oltre 450.001 OFA ponderate	400 €
		Tra 250.001 e 450.000 OFA ponderate	200 €
		Inferiore a 250.000 OFA ponderate	-----
	Incremento OFA	Incremento 5% - 10% - 15%	Da 150 a 250 €
	Sviluppo relazioni sul territorio	Incremento >=5%, >=11%, >21	Da 40 a 300 €

Allegato 3 Tabella per la ponderazione dell'attività

	Apprendistato	DDIF	Formazione superiore	Formazione continua	Disagio	Qualifica adulti	Servizi al Lavoro
<i>Offerta (avviso; risposta a bando; proposta; catalogo;...)</i>	3	1	2	3	1	2	3
<i>Promozione e reperimento allievi (pubblicità; reperimento allievi; orientamento; selezione, ..)</i>	4	3	4	5	2	3	2
<i>Organizzazione e pianificazione attività (docenti; orari, calendari, materiali, attrezzature servizi, ...)</i>	4	2	3	3	4	2	4
<i>Realizzazione (gestione variazioni -supplenze-; monitoraggio presenze allievi e avanzamento; rilevazioni registri; rilevazione timesheet; stage; eventi collaterali; controlli; ...)</i>	3	4	3	1	5	1	4
<i>Chiusura (esami; chiusura registro; relazioni; certificazioni; monitoraggi; relazioni; ...)</i>	3	2	4	3	3	3	4
	3,40	2,40	3,20	3,00	3,00	2,20	3,40
<i>Coefficiente ponderazione</i>	1,42	1,00	1,33	1,25	1,25	0,92	1,42

Allegato 4 - Tabella orario di lavoro convenzionale

<i>Ore frontali</i>	<i>Ore di aggiornamento minimo</i>	<i>Ore connesse all'insegnamento</i>	<i>Ore per altre funzioni</i>	<i>Ore aggiuntive connesse all'insegnamento, altre funzioni, aggiornamento</i>	<i>Ore impegno annuo totale</i>
800	100	510	0	180	1590
790	100	504	19	178	1590
780	100	497	37	176	1590
770	100	491	56	173	1590
760	100	485	75	171	1590
750	100	478	93	169	1590
740	100	472	112	167	1590
730	100	465	130	164	1590
720	100	459	149	162	1590
710	100	453	168	160	1590
700	100	446	186	158	1590
690	100	440	205	155	1590
680	100	434	224	153	1590
670	100	427	242	151	1590
660	100	421	261	149	1590
650	100	414	279	146	1590
640	100	408	298	144	1590
630	100	402	317	142	1590
620	100	395	335	140	1590
610	100	389	354	137	1590
600	100	383	373	135	1590
590	100	376	391	133	1590
580	100	370	410	131	1590
570	100	363	428	128	1590
560	100	357	447	126	1590
550	100	351	466	124	1590
540	100	344	484	122	1590
530	100	338	503	119	1590
520	100	332	522	117	1590
510	100	325	540	115	1590
500	100	319	559	113	1590
490	100	312	577	110	1590
480	100	306	596	108	1590
470	100	300	615	106	1590
460	100	293	633	104	1590
450	100	287	652	101	1590
440	100	281	671	99	1590
430	100	274	689	97	1590
420	100	268	708	95	1590
410	100	261	726	92	1590
400	100	255	745	90	1590
390	100	249	764	88	1590
380	100	242	782	86	1590
370	100	236	801	83	1590
360	100	230	820	81	1590
350	100	223	838	79	1590
340	100	217	857	77	1590
320	100	204	894	72	1590
310	100	198	913	70	1590
300	100	191	931	68	1590

<i>Ore frontali</i>	<i>Ore di aggiornamento minimo</i>	<i>Ore connesse all'insegnamento</i>	<i>Ore per altre funzioni</i>	<i>Ore aggiuntive connesse all'insegnamento, altre funzioni, aggiornamento</i>	<i>Ore impegno annuo totale</i>
290	100	185	950	65	1590
280	100	179	969	63	1590
270	100	172	987	61	1590
260	100	166	1006	59	1590
250	100	159	1024	56	1590
240	100	153	1043	54	1590
230	100	147	1062	52	1590
220	100	140	1080	50	1590
210	100	134	1099	47	1590
200	100	128	1118	45	1590
190	100	121	1136	43	1590
180	100	115	1155	41	1590
170	100	108	1173	38	1590
160	100	102	1192	36	1590
150	100	96	1211	34	1590
140	100	89	1229	32	1590
130	100	83	1248	29	1590
120	100	77	1267	27	1590
110	100	70	1285	25	1590
100	100	64	1304	23	1590
90	100	57	1322	20	1590
80	100	51	1341	18	1590
70	100	45	1360	16	1590
60	100	38	1378	14	1590
50	100	32	1397	11	1590
40	100	26	1416	9	1590
30	100	19	1434	7	1590
20	100	13	1453	5	1590
10	100	6	1471	2	1590
0	100	0	1490	-	1590

Allegato 5 Tabella con la decorrenza degli scatti di PEOI

PEOI: progressione economica orizzontale individuale		DECORRENZA SCATTI																								
ANNO ASSUNZIONE	ANZIANITA' AL 01/01/13	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
1970	42	1	2	3	4				5																	
1971	41	1	2	3	4				5																	
1972	40	1	2	3	4				5																	
1973	39	1	2	3	4				5																	
1974	38	1	2	3	4				5																	
1975	37	1	2	3	4				5																	
1976	36	1	2	3	4				5																	
1977	35	1		2				3				4				5										
1978	34	1		2				3				4				5										
1979	33	1		2				3				4				5										
1980	32	1		2				3				4				5										
1981	31	1		2				3				4				5										
1982	30	1		2				3				4				5										
1983	29	1		2				3				4				5										
1984	28	1		2				3				4				5										
1985	27	1		2				3				4				5										
1986	26	1		2				3				4				5										
1987	25	1				2				3				4			5									
1988	24	1				2				3				4			5									
1989	23	1				2				3				4			5									
1990	22	1				2				3				4			5									
1991	21	1				2				3				4			5									
1992	20	1				2				3				4			5									
1993	19	1				2				3				4			5									
1994	18	1				2				3				4			5									
1995	17	1				2				3				4			5									
1996	16	1				2				3				4			5									
1997	15	1				2				3				4			5									
1998	14	1				2				3				4			5									
1999	13			1				2				3				4				5						

2000	12			1				2				3				4				5					
2001	11			1				2				3				4				5					
2002	10			1				2				3				4				5					
2003	9			1				2				3				4				5					
2004	8			1				2				3				4				5					
2005	7			1				1				3				4				5					
2006	6			1				1				3				4				5					
2007	5					1					2			3			4				5				
2008	4						1				2			3			4				5				
2009	3							1			2			3			4				5				
2010	2								1			2			3			4				5			
2011	1									1			2			3			4				5		
2012	0											1			2			3			4			5	

