

# **C**ontratto **C**ollettivo **N**azionale di **L**

per la **F**ormazione **P**rofessionale

1 gennaio 2007 – 31 dicembre 2010

INDICE	Pag.
<b>Protocollo di Intesa Politica del 6 giugno 2006</b>	<b>3</b>
<b>PARTE PRIMA</b>	
<b>Capitolo I: RELAZIONI SINDACALI</b>	
<b>Premessa</b>	<b>7</b>
Art. 1 - Contratto regionale e relative procedure	8
Art. 2 - Relazioni sindacali	9
Art. 3 - Ente Bilaterale Nazionale e Regionale	10
Art. 4 - Commissione Paritetica Bilaterale Nazionale e Regionale	11
Art. 5 - Tentativo obbligatorio di conciliazione	12
<b>Capitolo II: RAPPORTI DI LAVORO</b>	
Art. 6 - Contratto a termine	13
Art. 7 - Apprendistato professionalizzante	14
Art. 8 - Telelavoro subordinato	14
Art. 9 - Lavoro in somministrazione	14
Art. 10 - Collaborazioni coordinate a progetto	14
<b>Capitolo III: ASSETTI CONTRATTUALI</b>	
Art. 11 - Contrattazione di Ente	14
Art. 12 - Informazione e concertazione	15
Art. 13 - Igiene e sicurezza sul lavoro	15
Art. 14 - Collegio dei formatori	16
Art. 15 - Aggiornamento	16
<b>PARTE SECONDA</b>	
<b>Titolo I: DIRITTI SINDACALI</b>	
Art. 16 - Astensione dal lavoro	17
Art. 17 - Diritti e libertà sindacali	17
<b>TITOLO II: AMBITO E DECORRENZA CONTRATTUALE</b>	
Art. 18- Norme di legge	19
Art. 19 - Campo di applicazione	19
Art. 20 - Durata e decorrenza del contratto	19
<b>Titolo III COSTITUZIONE DEL RAPPORTO</b>	
Art. 21 - Assunzioni	20
Art. 22 - Periodo di prova	20
Art. 23 - Part-time	21
Art. 24 - Incompatibilità	22
<b>Titolo IV TRATTAMENTO ECONOMICO</b>	
Art. 25 - Trattamento economico	22
Art. 26 - Tredicesima mensilità	25
Art. 27 - Mensa	25
Art. 28 - Retribuzione mensile, giornaliera, oraria, prospetto paga	25
Art. 29 - Trattenute per sciopero	25
Art. 30 - Trattamento previdenziale e previdenza complementare	26
<b>Titolo V : MANSIONI E QUALIFICHE</b>	
Art. 31 - Classificazione e inquadramento del personale	26
Art. 32 - Passaggi di livello o di funzione	26
Art. 33 - Mobilità professionale	26
Art. 34 - Salvaguardia occupazionale	27
Art. 35 - Mutamento di funzioni per inidoneità	27
<b>Titolo VI: ORARIO</b>	
Art. 36 - Orario di lavoro	27
Art. 37 - Attività di supplenza nella formazione diretta	29

Art. 38 - Lavoro straordinario	<b>29</b>
Art. 39 - Banca delle ore	<b>30</b>
Art. 40 - Il lavoro notturno	<b>30</b>
Art. 41 - Festività	<b>31</b>
Art. 42 - Ferie	<b>31</b>
Art. 43 - Permessi retribuiti	<b>31</b>
Art. 44 - Permessi non retribuiti	<b>32</b>
Art. 45 - Permessi brevi	<b>32</b>
Art. 46 - Permessi elettorali	<b>32</b>
<b>Titolo VII: LUOGO DI LAVORO</b>	
Art. 47 - Trasferimenti	<b>32</b>
Art. 48 - Missioni	<b>33</b>
<b>Titolo VIII: TUTELA DEL LAVORATORE</b>	
Art. 49 - Malattia	<b>33</b>
Art. 50 - Maternità	<b>34</b>
Art. 51 - Infortuni sul lavoro	<b>35</b>
Art. 52 - Congedo matrimoniale	<b>36</b>
Art. 53 - Aspettativa e congedi formativi	<b>36</b>
Art. 54 - Diritto allo studio	<b>37</b>
<b>Titolo IX: NORME DISCIPLINARI</b>	
Art. 55 - Norme disciplinari	<b>37</b>
<b>Titolo X: CESSAZIONE DEL RAPPORTO</b>	
Art. 56 - Preavviso	<b>39</b>
Art. 57 - Risoluzione del rapporto di lavoro	<b>39</b>
Art. 58 - Licenziamento per giusta causa	<b>39</b>
Art. 59 - Indennità sostitutiva dei preavviso	<b>40</b>
Art. 60 - Trattamento di fine rapporto	<b>40</b>
Art. 61 - Restituzione dei documenti di lavoro	<b>41</b>
<b>Titolo XI: ALTRE MATERIE</b>	
Art. 62 - Pari opportunità	<b>41</b>
Art. 63 - Tutela dei dipendenti con disabilità o in particolari condizioni psicofisiche	<b>42</b>

<b>ALLEGATI:</b>		<b>43</b>
ALLEGATO n. 1	STATUTO DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE	<b>44</b>
ALLEGATO n. 2	REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE BILATERALE NAZIONALE	<b>50</b>
ALLEGATO n. 3	CONTRATTO A TERMINE	<b>52</b>
ALLEGATO n. 4	APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	<b>55</b>
ALLEGATO n. 5	TELELAVORO SUBORDINATO, ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 9 GIUGNO 2004	<b>57</b>
ALLEGATO n. 6	COLLABORAZIONI COORDINATE A PROGETTO	<b>62</b>
ALLEGATO n. 7	ACCORDO TRA ENTI DI FP E ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA SUL D. L.VO 626/94 E D.L.VO 242/96	<b>67</b>
ALLEGATO n. 8	ACCORDO TRA ENTI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE DEL 27 FEBBRAIO 2007	<b>70</b>
ALLEGATO n. 9	PROFILI E LIVELLI	<b>72</b>
ALLEGATO n. 10	MOBILITÀ DEL PERSONALE	<b>83</b>
ALLEGATO n. 11	REGOLAMENTO DELL'ART. 17, LETTERA E) SUGLI ESONERI SINDACALI	<b>85</b>

# PROTOCOLLO di INTESA POLITICA

## per il rinnovo del CCNL FP

I Rappresentanti Confederati di CGIL CISL UIL e dei rispettivi sindacati di categoria della Scuola e le Delegazioni degli Enti di FP aderenti all'Associazione Nazionale "FORMA" e degli Enti aderenti al "CENFOP", nell'intento di ricostruire un quadro di riferimento politico comune ai fini del rinnovo del CCNL degli operatori della FP

### prendono atto

- che, sulla base dell'assetto definito dal nuovo Titolo V della Costituzione,
  - al Governo nazionale spetta il compito di:
    - disegnare l'ordinamento del sistema di istruzione e formazione;
    - definire le norme generali dell'istruzione e i livelli essenziali delle prestazioni;
    - assicurare agli Enti Locali le condizioni necessarie per l'esercizio delle competenze trasferite e le risorse umane e finanziarie necessarie a svolgere i ruoli e le funzioni di loro competenza;
    - sostenere con provvedimenti di politica attiva del lavoro (ammortizzatori sociali) i processi di innovazione e di ristrutturazione delle Istituzioni Formative, che coinvolgono gli operatori del sistema formativo;
  - alle Regioni spettano:
    - l'esercizio della potestà legislativa esclusiva in materia di istruzione e di formazione professionale, attraverso l'adozione di provvedimenti legislativi e normativi;
    - il conseguimento di obiettivi coerenti con i livelli essenziali delle prestazioni;
    - il rispetto e la salvaguardia dell'unitarietà nazionale del sistema di istruzione e di formazione professionale garantendo l'applicazione e l'esigibilità del CCNL della FP;
    - l'assicurazione dei requisiti di qualità e di efficienza per l'accreditamento delle Istituzioni Formative quale condizione per fruire del finanziamento pubblico;
    - il governo dei processi di ristrutturazione delle sedi operative delle Istituzioni Formative;
    - la programmazione e il finanziamento con risorse adeguate, stabili e strutturali dei percorsi formativi professionalizzanti necessari per corrispondere ai bisogni emergenti della domanda di professionalità richieste dal territorio e dai cittadini;
- che i significativi traguardi raggiunti dalla FP hanno permesso anche il recupero dei drop-out e dei giovani in situazione di disagio;
- che il sistema della FP regionale è divenuto uno strumento per l'assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, di cui al comma 3 dell'art.1 del decreto legislativo n.76/05.

### condividono

- l'obiettivo della celere definizione di un Contratto Nazionale di Comparto della FP che, a partire dall'attuale CCNL, possa costituire il riferimento per tutti i lavoratori impegnati nelle diverse attività formative (formazione iniziale, superiore, continua e corrente, apprendistato, EDA, formazione formale e informale, ....) e individui ambiti e materie da attribuire alla Contrattazione Regionale, che non siano in contrasto con il CCNL che qualifica l'intero sistema della FP;

- l'esigenza di sviluppare e potenziare la molteplicità delle opportunità di formazione della persona, in particolare sotto il profilo sociale e professionale dei giovani e degli adulti che scelgono i percorsi articolati del sistema della formazione professionale;
- di proporre e di sostenere con determinazione ed in tutte le sedi competenti l'impegno politico, nel rispetto dei relativi ruoli, per l'applicazione di un unico CCNL di Comparto, a garanzia della qualità dell'offerta formativa e della parità di condizioni di accesso e di gestione dei finanziamenti pubblici destinati alle diverse macrotipologie del sistema medesimo;
- l'urgenza di una verifica severa dei soggetti che operano con "struttura temporanea", che non possono essere annoverati tra le Istituzioni Formative che assicurano i requisiti di accreditamento che le Regioni devono indicare nei programmi e nei piani di intervento delle iniziative di Formazione Professionale, ai diversi livelli del sistema;
- l'esigenza che le istituzioni formative, con le loro strutture accreditate e con le loro risorse umane e professionali, concorrono ai processi di cambiamento.

## **esprimono**

- la necessità che il personale della formazione professionale sia pienamente coinvolto nella realizzazione dei sistemi regionali in quanto risorsa strategica di qualsiasi processo di cambiamento e valore aggiunto in termini di patrimonio culturale di esperienze e competenze maturate in anni di innovazioni e sperimentazioni sul piano formativo, didattico ed organizzativo e strumento indispensabile per qualsiasi attività programmativa delle Regioni;
- la forte preoccupazione per le difficoltà occupazionali in atto, dovute allo stato di crisi registrato in non poche realtà regionali, in particolare là dove la FP è da sempre strumento privilegiato delle politiche attive del lavoro.

## **evidenziano**

- la necessità di promuovere un confronto con la Conferenza delle Regioni ed in particolare con la IX Commissione su specifici aspetti politici relativi alla riorganizzazione del settore ed in particolare sulla possibilità di:
  - valorizzare il ruolo professionale del personale dipendente;
  - ridefinire e stabilizzare le modalità di finanziamento delle attività, il che comporta l'attribuzione alle Istituzioni Formative di risorse che garantiscano il mantenimento del sistema di FP in modo da dare continuità, stabilità e qualità ai processi formativi. Ciò implica una revisione complessiva di questi criteri e l'attribuzione in tempi certi di adeguate risorse economiche e finanziarie, definite sulla base di programmi polienniali;
  - rivisitare e rendere più selettive le modalità di accreditamento delle sedi formative. In particolare va segnalata l'esigenza che, come criterio base per chiedere ed ottenere l'accreditamento, ci sia l'esistenza di una struttura attrezzata e dotata di un numero adeguato di dipendenti a tempo indeterminato e a tutto il personale, operante nelle diverse filiere del sistema, venga applicato il suddetto CCNL della FP;
  - consolidare il ruolo della Formazione professionale come luogo di formazione lungo tutto l'arco della vita, le cui professionalità e percorsi possono interagire con altri sistemi nella piena autonomia dei soggetti coinvolti;

- la necessità di promuovere un analogo confronto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per gli aspetti legati agli ammortizzatori sociali e al governo degli stessi;
- l'urgenza di procedere alla realizzazione dell'Ente Bilaterale nazionale in particolare per l'aggiornamento e la qualificazione del personale;
- di costituire Enti bilaterali regionali aperti al confronto e alle intese con le Regioni per ulteriori forme di sostegno al reddito in particolari condizioni alimentati da risorse versate dai lavoratori, datori di lavoro ed eventualmente dalle regioni stesse;
- l'urgenza di promuovere un tavolo di confronto congiunto con il Governo e i dicasteri interessati per rimuovere gli ostacoli che rendono instabile l'assetto delle Formazione Professionale nell'intero paese;
- che le attuali crisi occupazionali, determinate in particolare dal diverso posizionamento nelle Regioni della Formazione Professionale e dalla contrazione dei finanziamenti, devono trovare soluzioni condivise attraverso il prioritario ricorso agli strumenti e alle tutele del CCNL e alle normative previste per i settori non coperti dagli ammortizzatori sociali, anche valutando esperienze e intese maturate nei diversi contesti regionali;
- l'opportunità che la firma dell'intesa contrattuale avvenga al Ministero del Lavoro.

## convengono

- che la prospettiva della società della conoscenza e dell'innovazione rappresenta per i Paesi della Unione europea una sfida di rilevante valore civile, un obiettivo strategico motivato da grandi ambizioni perché centrato sulla coesione sociale, sulla competitività e sulla crescita economica;
- che l'Unione europea declina questa prospettiva nei seguenti punti che costituiscono il fondamento comune delle innovazioni legislative in tema di educazione, di formazione e di politiche attive del lavoro:
  - il rafforzamento dei sistemi nazionali di istruzione e formazione professionale e l'aumento della platea dei diplomati;
  - l'educazione e la formazione lungo tutto l'arco della vita;
  - l'esercizio della cittadinanza attiva dei diritti civili e sociali per tutti, nessuno escluso;
  - la competitività nel quadro dell'economia mondiale globalizzata;
  - l'autonomia e la libertà di educazione e di formazione;
  - la rilevanza qualitativa dell'istruzione e della formazione professionale;
  - la centralità dell'esperienza reale nei processi di apprendimento;
- che la crescita della persona diviene il fine dei processi di istruzione e di formazione professionale e che lo sviluppo deve rafforzare i diritti delle persone;
- che, in questo contesto, in Italia, risulta sempre più rilevante anche il ruolo dell'istruzione e della formazione professionale intesa come leva per una politica di reale integrazione col mondo del lavoro e con i processi di sviluppo locale, che interessa i giovani e tutti i cittadini, poiché mira a dotare la persona di conoscenze e competenze necessarie per assumere ruoli attivi nel contesto civile, sociale e lavorativo;

- che l'istruzione e la formazione professionale costituiscono articolazioni del sistema formativo unitario nazionale, e debbono assicurare percorsi con propria dignità ed identità formativa, in grado di soddisfare i bisogni culturali e professionali dei soggetti destinatari;
- di aprire la trattativa per il rinnovo di un contratto di comparto che disciplini tutti i tipi di rapporto di lavoro esistenti nel comparto con un ruolo delle Regioni che ne garantisca l'esigibilità, ferme restando le specificità regionali;
- che il CCNL individui regole, percorsi e tutele per il personale con contratto di lavoro atipico, impegnato in attività di FP, al fine di limitarne il ricorso e di favorirne la stabilità occupazionale;
- che le dinamiche salariali a livello nazionale garantiscano il reale potere d'acquisto delle retribuzioni del personale dipendente e la valorizzazione professionale.

<b>FORMA</b> Emilio Gandini	<b>CGIL</b> Michele Gentile	<b>CISL</b> Giorgio Santini	<b>UIL</b> Carlo Fabio Canapa
<b>CENFOP</b> Fernando Ciaralli	<b>FLC CGIL</b> Enrico Panini	<b>CISL SCUOLA</b> Francesco Scrima	<b>UIL SCUOLA</b> Massimo Di Menna

Roma, 6 giugno 2006

#### **DICHIARAZIONE SNALS-CONFSAL DI ADESIONE AL PROTOCOLO**

Dichiarazione a verbale

Il sindacato SNALS-CONFSAL, verificata la sostanziale consonanza delle proprie posizioni politiche con il "Protocollo di Intesa Politica per il rinnovo del CCNL della Formazione Professionale" siglato a Roma 6 giugno 2006. Constatata la convergenza sulle tematiche più significative di questa tornata contrattuale, quali: il rilancio ed il potenziamento della Formazione Professionale; il contratto di comparto; l'Ente Bilaterale Nazionale e Regionale; la dinamica salariale; la progressione economica orizzontale; la previdenza integrativa; l'orario di lavoro; la contrattazione regionale; il diritto allo studio ed alla formazione. Considerando l'importanza, per lo sviluppo delle relazioni sindacali ed il raggiungimento di adeguati obiettivi nel delicato e complesso settore della Formazione Professionale, della ricomposizione unitaria del tavolo di confronto, aderisce a quanto convenuto nel medesimo protocollo d'intesa.

Roma 26 settembre 2006

**SNALS-CONFSAL**  
Silvestro Lupo

## PARTE PRIMA

# Capitolo I: RELAZIONI SINDACALI

### PREMESSA

Il presente CCNL viene stipulato in coerenza ai principi e alle norme contenuti nel Protocollo del 23 luglio 1993, negli Accordi Interconfederali del 24 settembre 1996 e del 22 dicembre 1998 nonché per il perseguimento degli obiettivi di cui al Protocollo di Intesa politica sottoscritto il 6 giugno 2006 per il rinnovo del CCNL 2007-2010.

Pertanto, le Parti:

- si danno atto, in nome proprio e per conto degli Enti da essi rappresentati e delle Istituzioni Formative aderenti al presente Contratto e delle Rappresentanze dei lavoratori, che la condizione necessaria per il consolidamento delle relazioni e dei diritti sindacali concordati è la loro puntuale osservanza ai diversi livelli;
- si impegnano a rispettare e a far rispettare le norme del CCNL;
- confermano la validità del metodo del confronto che, attraverso un processo di reciproche informazioni su organizzazione del lavoro e funzionamento dei servizi, consenta intese e azioni convergenti sulle materie in questione, oggetto di informazione;
- concordano sulla opportunità di definire momenti di incontro per procedere congiuntamente ad esami e valutazioni in ordine alle problematiche del settore, con particolare riguardo al quadro economico e normativo del sistema di FP, delle prospettive di sviluppo, dei processi di ristrutturazione - aggiornamento, che saranno necessari per una maggiore sintonia tra società reale, processi formativi e sistemi d'istruzione anche nella prospettiva dell'unificazione dei titoli a livello europeo e della formazione permanente.

FORMA, CENFOP e gli Enti di FP confermano come proprio impegno prioritario la salvaguardia dell'occupazione, considerando tale impegno correlativo al mantenimento delle Istituzioni Formative.

FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA e SNALS CONFSAL dichiarano la disponibilità dei lavoratori, nella salvaguardia dei diritti acquisiti, a fornire un contributo al rilancio e alla qualificazione delle Istituzioni Formative.

Le Parti, facendosi carico di orientare l'azione dei propri rappresentanti e nell'intento di ricercare comportamenti coerenti, concordano di cogliere le opportunità offerte dal mercato del lavoro e nello stesso tempo promuovere un contributo allo sviluppo dell'occupazione, anche mediante il ricorso a norme introdotte dalla legislazione del lavoro quali l'apprendistato, il rapporto a tempo parziale ed a tempo determinato, il lavoro somministrato ed il telelavoro nonché di intensificare nella vigenza del presente contratto uno schema di relazioni sindacali come successivamente specificate.

Nell'ottica di favorire l'evoluzione del sistema della FP, le Parti decidono di fare della bilateralità uno dei fattori strategici delle loro relazioni, nel rispetto delle reciproche autonomie, confermando e ribadendo il ruolo fondamentale, insostituibile e propulsivo della contrattazione.

Fermo restando che il rapporto di lavoro tra gli Enti di FP e il personale dipendente è a tempo indeterminato, le Parti concordano sull'uso di alcuni istituti contrattuali e di modalità di lavoro più flessibili.

Per quanto sopra e nell'ottica di aumentare e qualificare l'occupazione nel settore della formazione professionale, le Parti convengono:

- di ricorrere prioritariamente al contratto a tempo determinato;
- di ricorrere al rapporto di collaborazione a progetto;
- di prevedere nuove assunzioni anche con il contratto di apprendistato;
- di istituire esperienze di telelavoro e di lavoro somministrato.

Le relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità degli Enti di FP e dei Sindacati, sono ordinate in modo coerente con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro e di favorire la crescita professionale del personale al fine di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

Il predetto obiettivo comporta la necessità di assicurare stabili relazioni sindacali, che si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- contratto nazionale di comparto;
- contratto regionale per la valorizzazione delle specificità locali;
- concertazione, informazione, bilateralità.

Il rapporto concordato tra le Parti è quello della concertazione, mirante a definire un'architettura di relazioni fatta di un confronto ove, nel rispetto dei reciproci ruoli e responsabilità, gli Enti di FP e le Organizzazioni Sindacali di categoria possano affrontare la complessità degli aspetti attinenti il comparto della Formazione Professionale.

## **ART. 1 - CONTRATTO REGIONALE E RELATIVE PROCEDURE**

1. La contrattazione regionale, con riferimento a quanto previsto nel Protocollo del 23 luglio 1993, riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL, se non esplicitamente rinviati.

### **A – Il Contratto**

1. Il livello di contrattazione regionale ha una propria autonomia e potere decisionale in particolare sulle seguenti materie:
  - a) modalità e tempi di attuazione dei diritti di informazione e della concertazione territoriale;
  - b) costituzione di specifici fondi negli Enti Bilaterali Regionali;
  - c) composizione e funzionamento delle Commissioni regionali;
  - d) criteri e modalità attuative 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;
  - e) qualità, quantità e modalità di attribuzione del fondo incentivi e gestione delle indennità varie;
  - f) organizzazione dell'orario di lavoro;
  - g) diritto allo studio;
  - h) dinamiche professionali, loro eventuale incentivazione economica e sviluppo di carriera legati alle specificità regionali ai sensi dell'art. 25.

2. 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.

3. Gli Enti possono avvalersi, nella contrattazione regionale, dell'assistenza dei propri rappresentanti a livello nazionale.
4. Per le Organizzazioni Sindacali la delegazione è composta dalle rappresentanze sindacali regionali FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA e SNALS CONFSAL e, nei casi previsti al precedente comma, dalle categorie nazionali.
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.

## B – Le procedure

1. A partire dalla data di apertura del negoziato le Parti hanno 5 mesi di tempo per trovare un accordo.
2. Trascorso questo tempo senza aver trovato l'accordo, le Parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per richiedere l'intervento delle rispettive rappresentanze firmatarie del contratto nazionale.
3. Sulle materie oggetto della contrattazione regionale e per tutte le altre materie contrattuali che prevedono intese bilaterali, in caso di disaccordo sulla interpretazione delle norme stesse che generano tempi lunghi per la chiusura del negoziato, e nell'intento di garantire la programmazione e la gestione delle attività formative, le Parti faranno ricorso alla Commissione Paritetica Bilaterale Nazionale di cui all' art. 4 che dovrà esprimersi entro 20 giorni decorrenti dal ricevimento del ricorso.
4. Ciascuna delle Parti è abilitata ad avanzare tale richiesta.
5. Nel caso che uno dei soggetti 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.
6. Dopo 8 mesi dalla data della firma del contratto nazionale, nel caso in cui non siano state avviate le trattative per il contratto regionale, i firmatari del CCNL nazionale si incontreranno per superare la situazione di stallo.
7. Entro il periodo di confronto di cui al punto B1 le Parti sono tenute congiuntamente a verificare la congruenza del contratto regionale e/o degli accordi sottoscritti sulla base del CCNL 98/03 e/o precedenti ed il presente CCNL ed eventualmente a confermarli, modificarli o disdirli.

## 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. Operativamente, gli Enti di FP e le Organizzazioni Sindacali concordano sulla necessità di istituire:
  - l'Ente Bilaterale
  - la Commissione Paritetica - Bilaterale

### **ART. 3 - ENTE BILATERALE NAZIONALE E REGIONALE**

1. Entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, le Parti firmatarie costituiscono 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. Entro 3 mesi dalla costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale dovrà essere costituito, tra le Parti firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, in ogni regione, l'Ente Bilaterale Regionale. Ogni Ente Bilaterale Regionale dovrà, entro l'anno di costituzione, affiliarsi all'Ente Bilaterale Nazionale versando la quota di affiliazione annuale stabilita dallo Statuto di quest'ultimo.

3. La quota di affiliazione versata annualmente da ogni Ente Bilaterale Regionale all'Ente Bilaterale Nazionale per sottoscrivere il legame associativo e assicurare un apporto al funzionamento dello stesso è definita in 0,50 € a dipendente (DM10 del mese di dicembre).

4. 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 CONFSAL;
- 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.

5. 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:

- a. promuovere studi e ricerche sul settore, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione, alla legislazione nazionale, regionale ed europea, allo sviluppo della formazione professionale;
- b. monitorare le tipologie dei rapporti di lavoro nel settore, nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalle intese tra le Parti sociali;
- c. realizzare il monitoraggio dei rapporti tra il sistema scolastico nazionale dell'istruzione ed i sistemi regionali di formazione professionale;
- d. promuovere la sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva anche per l'accessibilità nei luoghi di lavoro;
- e. recensire e diffondere esperienze formative di eccellenza e buone pratiche;
- f. attuare gli altri compiti che le Parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale.

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

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

- a. promuovere e sostenere per i dipendenti dei datori di lavoro aderenti all'Ente Bilaterale, iniziative in materia di formazione continua e permanente, riqualificazione professionale, anche armonizzando i propri interventi con l'attività dei fondi interprofessionali;
- b. 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 tra le Parti;

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

8. La mancata costituzione in una Regione dell'Ente Bilaterale Regionale, 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 istituito ad hoc dell'Ente Bilaterale Nazionale che sarà a disposizione dell'Ente Bilaterale Regionale al momento della sua costituzione.

9. La contribuzione è fissata nello 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 dei due fondi di intervento:

- 1) fondo per la formazione e gli interventi straordinari destinato ai lavoratori, in presenza di crisi aziendali;
- 2) fondo per la realizzazione di progetti di innovazione tecnologica e metodologica presentati dai datori di lavoro.

Al primo fondo sarà attribuita una quota pari al 70% del ricavato, il restante 30% sarà destinato al secondo fondo. La ripartizione sul secondo fondo potrà essere soggetta ad una revisione periodica.

10. La contribuzione dovrà essere versata mensilmente dai datori di lavoro, 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.

11. Ciascuno dei due fondi individuati dovrà essere disciplinato da un apposito regolamento che ne individuerà le modalità di impiego e di gestione.

12. 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.

#### **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. Le Parti convengono inoltre che, prima di procedere con il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui al successivo art. 5, le controversie aventi ad oggetto l'interpretazione e l'applicazione di una delle norme di cui al presente CCNL devono essere sottoposte alla Commissione paritetica nazionale.
3. La Commissione paritetica nazionale può essere attivata dalla Commissione paritetica regionale con dettagliato ricorso scritto inviato con raccomandata A.R. o con altro mezzo idoneo a certificare la data del ricevimento o nelle forme previste dal regolamento, allegato n. 2 al presente CCNL.
4. Tale ricorso, con le stesse forme, deve essere contestualmente inviato alla controparte, che potrà fare pervenire alla Commissione una propria contromemoria entro 10 giorni dal ricevimento del ricorso.
5. La Commissione dovrà esaurire l'esame del ricorso entro 45 giorni decorrenti dal ricevimento del ricorso della controparte.
6. Dell'esame e delle decisioni prese è redatto verbale contenente le motivazioni.
7. La decisione della Commissione paritetica costituisce l'interpretazione congiunta delle Parti. In assenza di interpretazione congiunta, le Parti redigono un verbale di mancato accordo.
8. Le Parti non possono adire l'autorità giudiziaria o ricorrere a forme di autotutela prima che sia conclusa la procedura di cui sopra.
9. Dal campo di applicazione della Commissione Paritetica Bilaterale 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 presente CCNL e dalle leggi vigenti in materia; l'adozione o l'applicazione di provvedimenti disciplinari.
10. Le controversie relative alla interpretazione delle norme oggetto della contrattazione regionale sono di competenza della Commissione paritetica regionale.
11. La composizione della Commissione paritetica regionale e il relativo regolamento di funzionamento vengono definiti a livello regionale.

## **ART. 5 - TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE**

1. In tutti i casi di controversie, ai sensi degli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile come modificati dal Decreto Legislativo 31/3/98, n. 80 e dal Decreto Legislativo 29/10/98, n. 387, a prescindere dal numero dei dipendenti, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede amministrativa secondo le relative procedure o in sede sindacale da esperirsi presso la sede regionale dell'Ente o la sede territoriale della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore ha dato mandato.
2. 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.
3. L'Ente o l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione regionale di conciliazione, di cui alla successiva lettera A) per mezzo di lettera raccomandata A/R o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. La denuncia deve contenere gli elementi essenziali della controversia.

4. Ricevuta la comunicazione, la Commissione di conciliazione provvede entro 20 giorni alla convocazione delle Parti, fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione che deve essere espletato entro il termine di 10 giorni, come previsto dall'art. 37 del D.L.vo n. 80/98 e che decorre dalla data di ricevimento della richiesta.

#### **A - Commissione di conciliazione:**

1. Vengono costituite le Commissioni di conciliazione su base provinciale o regionale così composte:

- da un rappresentante dell'Ente su base regionale e/o provinciale;
- da un rappresentante a livello regionale o provinciale della Organizzazione Sindacale di categoria firmataria del CCNL, alla quale il dipendente sia iscritto o abbia conferito mandato.

2. I membri della Commissione di conciliazione, per svolgere il loro ruolo effettivo di conciatori, debbono aver depositato la firma presso la Direzione Regionale del Lavoro di competenza, ai sensi di quanto previsto dalla legge.

#### **B - Verbale:**

1. Il verbale di accordo e/o di mancato accordo deve contenere al suo interno:

- il richiamo al contratto che disciplina il rapporto di lavoro;
- la presenza dei conciatori, sia di parte sindacale che di parte datoriale;
- la presenza delle Parti personalmente o correttamente rappresentate;
- l'eventuale richiamo al verbale della Commissione paritetica bilaterale, di cui al precedente art. 4, di interpretazione contrattuale, nei casi di controversie in cui è richiesta un'interpretazione congiunta delle Parti.

2. I verbali di accordo e/o di mancato accordo, redatti in sei copie, dovranno essere sottoscritti dalle Parti. Due copie del verbale saranno inviate a cura della Commissione di conciliazione all'Ufficio del lavoro competente per territorio.

#### **C - Norme di carattere generale:**

1. Qualora le Parti, dopo l'invio della comunicazione del tentativo di conciliazione della controversia, abbiano già trovato la soluzione della stessa, possono richiedere che la commissione di conciliazione recepisca l'accordo e ne verifichi il merito. Le decisioni assunte dalla Commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale di lavoro. Tale competenza resta di esclusiva pertinenza delle Commissioni paritetiche così come previsto dal precedente art. 4.

2. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si rimanda alle norme in materia.

## **Capitolo II: RAPPORTI DI LAVORO**

### **ART. 6 - LAVORO A TERMINE**

1. Nell'ambito del contratto di lavoro è consentito il ricorso al tempo determinato stipulato ai sensi del D. L.vo n. 368/01 e successive modifiche e integrazioni in attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato secondo quanto definito dall'allegato n. 3, parte integrante del presente CCNL.
2. La percentuale massima dei contratti a tempo determinato 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. L’istituto dell’apprendistato che le Parti riconoscono come uno strumento utile per l’acquisizione delle competenze necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema di istruzione e formazione e mondo del lavoro, teso a favorire l’incremento dell’occupazione giovanile, è disciplinato dal D.Lgs 276/03 che sostituisce ed integra quanto previsto dalla legge n. 25/1955, dal D.P.R. n. 16/56, dalla Legge n. 196/97 e dall’art. 68 della legge n. 144/99, e dalle norme previste dall’allegato 4, parte integrante del presente CCNL.

## **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 regolamentera 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. È consentita la stipulazione di contratti di fornitura di somministrazione di prestazioni di lavoro secondo quanto stabilito dalla legge 30/2003 e successive modifiche ed integrazioni e dei relativi provvedimenti attuativi nella misura del 5% dei lavoratori dipendenti occupati.
2. A fronte di straordinarie esigenze, la contrattazione di Ente può derogare da tale limite.

## **ART. 10 - COLLABORAZIONI COORDINATE A PROGETTO**

Il ricorso al contratto di collaborazione coordinata a progetto è regolamentato dall’allegato n. 6, parte integrante del presente CCNL.

## **Capitolo III: ASSETTI CONTRATTUALI**

### **ART.11 - CONTRATTAZIONE DI ENTE**

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);
- deroga al limite del 5% per il lavoro in somministrazione (art. 9, comma 2);
- modalità e tempi dell’informazione preventiva (art. 12, comma 4);
- definizione di progetti di 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 per la disponibilità alla variazione temporale del part-time (art. 23, comma 8);
- quantità, modalità e criteri per l’attribuzione degli incentivi (art. 25, punto E 3);
- modalità di fruizione del diritto alla mensa (art. 27, comma 2);
- modalità generali dell’impegno orario dei formatori (art. 36, punto B 1);
- eventuale flessibilità rispetto all’orario medio settimanale dei formatori e calendari formativi regionali in deroga (art. 36, punto B 4);

- ulteriori flessibilità oltre le 4 settimane (art. 36, punto B 6);
- impegno aggiuntivo di 150 ore in situazioni straordinarie e motivate (art. 36, punto B 7);
- orario di lavoro dei formatori in agricoltura (art. 36, punto C 1);
- orario di formazione diretta in istituti di pena, comunità di recupero ed attività per disabili (art. 36, punto D 1);
- programmazione del monte ore complessivo di aggiornamento (art. 36, punto E 4);
- modalità di adesione alla Banca delle ore (art. 39, comma 3);
- tempi e modalità di verifica della Banca delle ore (art. 39, comma 4);
- determinazione del trattamento economico e normativo per le missioni (art. 48, comma 1);
- criteri e modalità per l'utilizzo del mezzo proprio (art. 48, comma 3);
- definizione di ulteriori permessi retribuiti per diritto allo studio (art. 54, comma 2);
- flessibilità degli orari per l'esercizio delle pari opportunità (art. 62, comma 1, b).

## **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 CONFSAL.
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, l'organizzazione del lavoro.
4. Le modalità e i tempi dell'informazione, che devono avere carattere preventivo, 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 dei RIs, 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. In tutti i casi di insorgenza di controversie relative alla applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti e dagli accordi sottoscritti, le Parti interessate si impegnano ad adire l'organismo bilaterale competente, identificato in prima istanza nella Commissione paritetica Regionale ed in seconda istanza nella Commissione Bilaterale Nazionale, al fine di riceverne, ove possibile, una soluzione concordata.
3. 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, 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.
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 formazione e/o di orientamento 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;
  - d) propone sussidi didattici descrittivi, audiovisuali e multimediali, 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 formazione e di orientamento, 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 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 in agricoltura, alla verifica delle ricadute dei percorsi formativi sulle strutture produttive e sulle modificazioni del comportamento professionale;
  - 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.
4. Le suddette riunioni sono comprese nell'orario di lavoro ed hanno luogo in ore non coincidenti con l'attività didattica.
5. A particolari riunioni del collegio dei formatori possono essere invitati Responsabili/Collaboratori dell'area amministrativa che esercitano specifiche funzioni di raccordo e integrazione con la programmazione didattica delle azioni formative.

## **ART. 15 - AGGIORNAMENTO**

1. Il personale dipendente è tenuto, su programmazione dell'Ente, a partecipare alle iniziative di aggiornamento, riqualificazione e riconversione professionale previste dalla legge n. 845/78 o attivate dalle Regioni, dagli Enti Locali, dall'Ente Bilaterale, dai Fondi paritetici interprofessionali o dall'Ente medesimo.

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 coordinati di formazione e di inserimento al lavoro per soggetti di aree sociali svantaggiate e persone con disabilità;
  - 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.
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 rilasciato apposito attestato di frequenza.
5. In sede di contrattazione regionale e/o di Ente si definiscono progetti di formazione per aree professionali in collaborazione con Enti, Università e Aziende, Istituti di Formazione e Ricerca finalizzati all'acquisizione di competenze da utilizzare nei processi di riqualificazione e formazione delle nuove figure professionali e/o dell'evoluzione della funzione del formatore.
6. L'Ente concorda in sede di contrattazione regionale le modalità e l'entità delle spese sostenute per i partecipanti alle iniziative di aggiornamento che comportano variazioni delle sedi operative di lavoro.
7. 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 Interconfederale del 20.12.93 a livello di sedi e di Istituzioni Formative è riconosciuta la rappresentanza sindacale unitaria
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. Le ore di permesso sono utilizzabili da uno o più rappresentanti sindacali.
6. 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 2 e 4.

## **B - Assemblea sindacale**

1. Per l'esercizio dell'attività sindacale sono riconosciute 12 ore annue retribuite per tenere l'assemblea degli operatori in orario di lavoro. L'assemblea, che sarà convocata con un preavviso non inferiore a 2 giorni lavorativi, potrà essere svolta anche fuori dalla abituale sede di servizio, previa opportuna precisazione nella richiesta avanzata dalla RSA/RSU.
2. 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, 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 della struttura 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 FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA e SNALS CONFSAL.
3. Sono attribuiti a FLC CGIL, CISL SCUOLA e UIL SCUOLA, a livello regionale, esoneri sindacali a tempo pieno retribuiti per l'espletamento delle attività sindacali, tenendo a riferimento il parametro di 1 esonero ogni 750 addetti. La contrattazione regionale può determinare condizioni di miglior favore.
4. Con apposito regolamento, allegato n. 11 parte integrante del presente CCNL, le parti hanno definito le modalità di attuazione di quanto previsto dai precedenti punti.
5. Sono fatti salvi gli accordi regionali in materia di esoneri sindacali sin qui applicati, se non congiuntamente disdetti, 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.
4. In caso di modifiche legislative che intercorrono nel periodo di vigenza contrattuale, le parti si incontrano per valutare e disciplinare gli eventuali effetti sugli istituti del presente CCNL.

### **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. Esso costituisce il complesso normativo generale nonché il quadro dei principi e dei criteri cui riferire la contrattazione regionale.
3. 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. La decorrenza del presente contratto è dal 1/1/2007 al 31/12/2010. Nessuna delle norme del presente contratto, se non esplicitamente previsto nell'articolato stesso, ha valore retroattivo rispetto alla data della firma del contratto.

2. 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.
3. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate 3 mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le Parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
4. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza o dalla data di presentazione della piattaforma, se successiva, ai dipendenti sarà corrisposta, a partire dal mese successivo, una indennità di vacanza contrattuale pari al 30% del tasso di inflazione programmata del biennio successivo e al 50% sempre del tasso di inflazione programmata del biennio successivo dopo sei mesi di vacanza contrattuale. Tale I.V.C. viene calcolata sulla retribuzione tabellare vigente.
5. Dopo dodici mesi dalla scadenza del contratto, le parti a livello nazionale si incontreranno per verificare la congruità economica dei salari applicati, con l'obiettivo di limitare l'accumulo di eventuali arretrati.

### **Titolo III COSTITUZIONE DEL RAPPORTO**

#### **ART. 21 - ASSUNZIONI**

1. Il tipo di rapporto, l'inquadramento contrattuale, le funzioni da svolgere, la sede di lavoro, l'orario, la durata del periodo di prova nonché, per i contratti a tempo determinato, la data di scadenza del termine, saranno precisati dall'Ente con lettera che sarà firmata in duplice copia dal nuovo assunto, una delle quali rimarrà al dipendente. Nella lettera si farà esplicito riferimento alla regolamentazione del presente CCNL.

#### **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:
  - 6 mesi per il personale dipendente inquadrato dal V al IX livello;
  - 3 mesi per il personale dipendente inquadrato nel III e IV livello;
  - 1 mese per il personale dipendente inquadrato nel I e II livello.
2. 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.
3. Il periodo di prova, che deve sempre risultare da atto scritto di assunzione, 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.
4. Al dipendente assunto in prova, in caso di non assunzione, 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.
5. Per il personale assunto a tempo determinato il periodo di prova è di due mesi per tutti i livelli.

## **ART. 23 - PART-TIME**

1. Ai sensi del Decreto Legislativo n. 61/2000 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. Dette assunzioni si effettuano in presenza dei presupposti e delle modalità previste dall'articolo relativo alle assunzioni.
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.
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 sei 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 non inferiore al 15%. Percentuali maggiori, modalità di attuazione periodi e priorità vengono definite dalla contrattazione regionale o, in subordine, di Ente. 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 prevista dal comma 8, quando ricorrono 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.

## **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 comprensivo dell'indennità di contingenza maturata fino all'1.11.1991 e dell'indennità di cui all'art. 29, punto C7, tabella 3, del precedente CCNL per i livelli I,II, III e IV;
- 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;

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 per il nucleo familiare ai sensi della legge n. 153/1988 e successive modificazioni.

#### **B - Livelli retributivi**

1. Ai livelli funzionali, definiti dal successivo art. 31, 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

	tabellare	Novembre 2007		Ottobre 2008		Settembre 2009		Settembre 2010	
LIV	Vigente	aumento	tabellare	aumento	tabellare	Aumento	tabellare.	aumento	tabellare
I	1.290,93	42,14	1.333,07	43,73	1.376,80	45,32	1.422,12	46,12	1.468,23
II	1.365,67	44,58	1.410,25	46,26	1.456,51	47,94	1.504,46	48,79	1.553,24
III	1.447,63	47,25	1.494,88	49,04	1.543,92	50,82	1.594,74	51,71	1.646,46
IV	1.558,56	50,88	1.609,44	52,80	1.662,23	54,72	1.716,95	55,68	1.772,62
V	1.623,63	53,00	1.676,63	55,00	1.731,63	57,00	1.788,63	58,00	1.846,63
VI	1.839,68	60,05	1.899,73	62,32	1.962,05	64,58	2.026,64	65,72	2.092,35
VII	1.925,81	62,86	1.988,67	65,24	2.053,91	67,61	2.121,52	68,79	2.190,31
VIII	2.073,47	67,68	2.141,15	70,24	2.211,39	72,79	2.284,18	74,07	2.358,25
IX	2.543,03	83,01	2.626,04	86,14	2.712,19	89,28	2.801,46	90,84	2.892,31

2. Al Formatore, al Formatore Tutor ed al Formatore orientatore neoassunto, con contratto a tempo indeterminato o determinato, per la prima volta in una delle istituzioni formative di un medesimo ente, inquadrato al V livello funzionale, viene attribuito un salario d'ingresso pari a quello del IV livello. In ogni caso nessun dipendente può essere retribuito con salario d'ingresso per più di 18 mesi.

Per il personale che ha già prestato o presta attività lavorativa con contratto a tempo determinato alla data della firma del presente CCNL sono conteggiati, ai fini della durata massima del salario d'ingresso, tutti i periodi lavorativi precedenti nell'ultimo triennio ed in corso, con esclusione dei soli rapporti di lavoro a tempo determinato aventi il requisito della occasionalità di cui all'art. 1, c. 4 del D.Lgs 368/2001.

Sono fatti salvi, per la durata del contratto individuale, gli inquadramenti al V livello, normativo ed economico, del personale in servizio alla firma del presente CCNL.

### 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.

2. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto.

### 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 di quattro incrementi retributivi quadriennali a partire dal 1 gennaio 2007 ed il cui valore unitario è stabilito nella tabella 2.

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

Livelli	Incremento mensile €
I	23,00
II	25,00
III	28,00
IV	30,00
V	50,00
VI	40,00
VII	40,00
VIII	40,00
IX	40,00

2. In sede di prima applicazione e per il personale già in servizio le decorrenze degli aumenti della P.E.O.I. sono stabilite come segue<sup>1</sup>:
  - a) il personale che alla data del 1° gennaio 2007 ha maturato 8 anni di anzianità di servizio ha diritto ad un primo incremento della P.E.O.I. pari a quanto previsto alla precedente tabella n. 2 a far data dal 1° gennaio 2008;
  - b) il personale che alla data del 1° gennaio 2007 ha maturato 20 anni di anzianità di servizio ha diritto ai primi due incrementi della P.E.O.I. pari a quanto previsto alla precedente tabella n. 2 che decorreranno rispettivamente dal 1° gennaio 2008 e dal 1° gennaio 2010;
  - c) il personale che alla data del 1° gennaio 2007 ha maturato 30 anni di anzianità di servizio ha diritto a 4 incrementi della P.E.O.I. pari a quanto previsto alla precedente tabella n. 2 che decorreranno rispettivamente dal 1° gennaio 2008, dal 1° gennaio 2009, dal 1° gennaio 2010 e dal 1° gennaio 2011;
  - d) al personale che matura 8 anni di anzianità successivamente alla data del 1° gennaio 2007, nell'arco della vigenza contrattuale, spetta il primo incremento della P.E.O.I. pari a quanto previsto alla precedente tabella n. 2 con decorrenza dal 1° gennaio 2010;
  - e) in caso di passaggio di livello il trattamento economico maturato è riassorbito nel nuovo livello. Qualora il trattamento economico in godimento della fascia retributiva di appartenenza risulti superiore a quello previsto dal nuovo livello, il lavoratore conserva la differenza retributiva che sarà assorbita con l'acquisizione di successivi incrementi salariali stabili maturati nel nuovo inquadramento.

3. La P.E.O.I. viene applicata con il nuovo criterio del presente articolo, che sostituisce i precedenti.

Ai fini della necessaria armonizzazione nazionale, la contrattazione regionale individua le modalità ed i tempi di raccordo tra le erogazioni individuate in contrattazione regionale prima della stipula del presente CCNL, utilizzando lo strumento della progressione economica orizzontale prevista nel CCNL 98/03 nonché anticipazioni degli aumenti salariali non riassorbiti, comunque determinate e denominate, e la P.E.O.I. prevista dal presente articolo punto D.

Tale raccordo deve concludersi entro il periodo di vigenza contrattuale.

## **E - Fondo incentivi**

1. Il fondo incentivi è finalizzato a favorire e sviluppare processi innovativi, flessibili e interattivi nel sistema di istruzione, formazione ed orientamento.
2. La contrattazione regionale e/o di ente individua la disponibilità finanziaria globale del fondo incentivi, 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. La contrattazione regionale e/o di ente individua le modalità ed i criteri per l'attribuzione degli incentivi.

---

<sup>1</sup> La Commissione Paritetica Bilaterale nazionale, in data 13 maggio 2008, ha fornito le seguenti interpretazioni autentiche:

- a) "per i dipendenti il cui rapporto di lavoro viene trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato, nel calcolo dell'anzianità di servizio vengono ricompresi tutti i periodi svolti alle dipendenze dello stesso datore di lavoro."
- b) "si considerano periodi utili anche quelli prestati alle dipendenze di altri datori di lavoro purché l'assunzione sia derivante da passaggi diretti, trasferimenti di azienda, procedure di mobilità ai sensi dei CCNL della Formazione Professionale, accordi aziendali e/o individuali, definiti e sottoscritti."

## **F - Indennità varie**

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

- a) incentivazione di cui all'art. 36 – orario di lavoro, lettera B, punto 6;
- b) incentivazione di cui all'art. 36 – orario di lavoro, lettera B, punto 7, 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 15% 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 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.L.vo n. 626/94, è corrisposta una indennità minima annua di € 700,00 da valere ad ogni effetto contrattuale.

## **ART. 26 - 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. 27 - 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. 28 - 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, nonché tutte le ritenute effettuate, è consegnato al dipendente contestualmente alla retribuzione.
- 3. La retribuzione mensile è determinata, ai sensi dell'art. 25, punto A:
  - 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 dividendo la retribuzione mensile per 26.
- 6. La retribuzione oraria, anche ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina:

retribuzione mensile

## **ART. 29 - 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. Le trattenute per sciopero giorno/ora sono calcolate come previsto dai commi 5 e 6 dell'Art. 28.

## **ART. 30 – 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 del 27 febbraio 2007, allegato n. 8, parte integrante del presente CCNL.

## **Titolo V : MANSIONI E QUALIFICHE**

### **ART. 31 - CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO DEL PERSONALE**

1. Il sistema di classificazione e di 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;
  - b) 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° 9, "profili e livelli", parte integrante del presente CCNL individuando il livello di Ente per la definizione degli inquadramenti professionali.

### **ART. 32 - 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 33 - 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 Formative della Regione e degli Enti delegati, mediante convenzioni e/o accordi.

## **ART. 34 - SALVAGUARDIA OCCUPAZIONALE**

1. Per la salvaguardia occupazionale si applica quanto previsto dall'allegato 10, 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.

## **ART. 35 - 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. 36 - 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, in subordine, 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 medio settimanale di formazione diretta è definito su un calendario nazionale di 36 settimane fino ad massimo di un monte di 800 ore annue.
4. L'eventuale flessibilità è definita in sede di contrattazione regionale e/o di Ente in funzione del numero delle settimane di programmazione delle azioni formative, comprese tra un minimo di 31 ed un massimo di 44. La programmazione è effettuata in base alle esigenze di formazione e di aggiornamento.

tuata all'inizio delle attività, previo esame congiunto con la RSA/RSU. Calendari formativi regionali che derogano dai limiti sopra individuati sono oggetto di contrattazione regionale e/o di Ente.

5. Per rispondere alla diversificazione della domanda formativa, l'orario settimanale di formazione diretta di cui al precedente punto B.3 è soggetto ad ulteriore flessibilità entro un massimo di 27 ore settimanali, fermo restando il limite dell'orario medio settimanale e del relativo monte ore annuo, per non più di 4 settimane per anno formativo.
6. Periodi superiori alle 4 settimane di cui al punto precedente sono definiti in contrattazione regionale o, in subordine, di Ente, prevedendone le relative forme di incentivazione di cui all'art. 25, punto F, lettera a), fermo restando il limite dell'orario medio settimanale e del relativo monte ore annuo.
7. 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).
8. Sono considerate attività di formazione diretta:
  - la formazione svolta in aula/laboratorio;
  - la formazione svolta in azienda, in situazione di "aula", di gruppo o individualizzata;
  - 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.
9. L'orario del formatore comprende le funzioni previste nella declaratoria del formatore, ivi comprese le attività di team/organi collegiali, riunioni, gestione e produzione di report e almeno 120 ore annue per la formazione/aggiornamento.
10. Le ore di formazione e aggiornamento, su programmazione dell'Istituzione Formativa e/o su proposta del formatore, possono essere impiegate anche all'esterno della sede formativa.
11. Qualora l'orario di lavoro del formatore sia articolato in formazione diretta ed in altre funzioni, anche su livelli contrattuali diversi, le ore di formazione diretta comportano l'impegno di un numero equivalente di ore dedicate alle attività connesse alla sua funzione di cui al punto B.9.

#### **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, nella misura minima di 1 ora fino a 40 chilometri e di 2 ore per oltre 40 chilometri di percorrenza calcolando le distanze relative a partire dalla sede di servizio/residenza.

#### **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 120 ore ed è programmata secondo la modalità prevista dall'art. 15, aggiornamento;
2. per il personale dipendente di Ente e/o di sede operativa inquadrato nelle altre aree, è fissata una quota di orario media pro-capite per aggiornamento non inferiore al 3% dell'orario annuale;
3. detta quota individuale concorre a definire un monte ore complessivo annuale, di Ente e/o di Sede Operativa, dedicato all'aggiornamento di tutto il personale previsto al punto precedente;
4. 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;
5. la quota minima del monte ore complessivo, calcolato secondo quanto previsto dal presente articolo, a seguito di contrattazione regionale e/o aziendale, può essere incrementata e può essere oggetto di programmazione annuale e/o biennale o triennale;
6. nel caso in cui non ci siano programmazioni complessive condivise e contrattate, ogni dipendente che non è oggetto di azioni programmate di aggiornamento, può utilizzare fino ad un massimo del 50% della quota media annuale procapite, per progetti individuali, come previsto dall'art. 15.

#### **ART. 37 - ATTIVITÀ DI SUPPLENZA NELLA FORMAZIONE DIRETTA**

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

#### **ART. 38 - LAVORO STRAORDINARIO**

1. Il lavoro straordinario deve essere autorizzato.
2. Il lavoro straordinario è consentito in caso di urgente necessità di lavoro che non possono essere soddisfatte con processi di mobilità interna all'Ente o per completamento d'orario.
3. Il lavoro straordinario non può essere forfetizzato.
4. L'Ente, nell'ambito delle proprie responsabilità, ha facoltà di richiedere per iscritto al personale dipendente prestazioni di lavoro straordinario, in eccedenza all'orario di lavoro programmato, fino a 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. Per tutto il personale, le ore che superano le 36 settimanali, sono retribuite come straordinario.
6. Il compenso orario per lavoro straordinario è determinato secondo la seguente formula:

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

maggiorato del 15%.

7. Per il lavoro straordinario, prestato in orario notturno e 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%.
8. Il lavoro straordinario può essere compensato, in accordo con il dipendente, con riposo sostitutivo o con l'istituto della Banca delle ore .

#### **ART. 39 - BANCA DELLE ORE**

1. Dal primo gennaio 2008 è istituita la "Banca delle ore" quale 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 si debba saldare un debito verso la Banca delle ore.
6. Alla cessazione del rapporto di lavoro, verranno pagati o trattenuti dalla retribuzione eventuali crediti o debiti orari residui.

#### **ART. 40 - IL LAVORO NOTTURNO**

1. Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i lavoratori che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative dell'Ente.
2. Per il lavoro ordinario, prestato dopo le ore 22.00 o nei giorni festivi, è prevista una maggiorazione del 15%.
3. 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.
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.L.vo 26 novembre 1999, n. 532. e successive modificazioni.
6. Il lavoratore in caso di accertata inidoneità al lavoro notturno, di intesa con le OO.SS. può essere adibito ad altre mansioni, fermo restando l'inquadramento professionale.

7. 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. 41 - 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.

#### **ART. 42 – 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 soppresse.
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 d'intesa con la RSA/RSU.
7. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio viene riconosciuta come giornata festiva.
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.L.vo 151 del 2001 e successive modificazioni.

#### **ART. 43 - 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 a concorsi a bando pubblico o 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. 44 - PERMESSI NON RETRIBUITI**

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

#### **ART. 45 - PERMESSI BREVI**

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione 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 in tempo utile e comunque non oltre 1 ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, 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 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.<sup>2</sup>

#### **ART. 46 - 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. 47 - 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 e di residenza, deve essere corrisposto per sé e per i familiari a carico che lo se-

---

<sup>2</sup> La Commissione Paritetica Blaterale Nazionale, in data 13 maggio 2008, ha fornito la seguente interpretazione autentica: "i permessi previsti dal comma 4° non sono soggetti ai limiti e alle modalità previste dal comma 1°."

guono nel trasferimento, nonché per gli effetti familiari, il rimborso delle spese di viaggio. In occasione del trasferimento viene corrisposta al dipendente un'indennità di trasferta pari ad una mensilità.

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. 48 - 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. Nei casi definiti in sede di contrattazione regionale, le spese sostenute dal dipendente per l'uso del mezzo proprio di trasporto, sono rimborsate nella misura di 1/5 del costo di 1 litro di benzina per km.
3. In sede di contrattazione aziendale saranno definiti criteri e modalità per l'utilizzo del proprio mezzo di trasporto.
4. Le distanze sono computate a partire dalla sede operativa e/o dalla residenza/domicilio se più vicino.

#### **Titolo VIII: TUTELA DEL LAVORATORE**

#### **ART. 49 - 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 recapitare, o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, il certificato medico di giustificazione dell'assenza 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. 50 - 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.L.vo 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 attesti che ciò non arrechi alcun danno alla gestante e al 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. Nei primi 8 anni di vita del bambino ciascun genitore, anche contemporaneamente, può usufruire dell'astensione facoltativa dal lavoro per un periodo, anche frazionato, con le seguenti modalità:
  - la madre lavoratrice per un periodo non superiore a 6 mesi;
  - il padre lavoratore per un periodo non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 quando lo stesso esercita il diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi;
  - qualora vi sia un solo genitore per un periodo non superiore a 10 mesi.
6. Per la fruizione del diritto è sufficiente presentare apposita richiesta al datore di lavoro, allegando il certificato di nascita.
7. Il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto. La somma dei periodi fruibili dai due genitori non può superare complessivamente i 10 mesi, elevabili a 11 quando il padre beneficia di 7 mesi di astensione.
8. Durante il periodo di astensione facoltativa il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a percepire un'indennità pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera. Il beneficio spetta:

- fino al compimento dei tre anni di vita del bambino e per un periodo complessivo tra i genitori di 6 mesi, senza condizioni di reddito;
  - fino agli otto anni se il reddito del singolo genitore interessato è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria.
9. Durante il periodo di astensione facoltativa, 30 giorni, fruibili anche frazionalmente entro il primo anno di vita del bambino, sono considerati permessi per i quali spetta il 100% della retribuzione.
10. 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 per allattamento (art. 10 legge n° 1204/71) 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. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino al terzo anno per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri sono previsti 30 giorni complessivi di permesso retribuito per malattia del bambino.
2. La lavoratrice madre e/o il lavoratore padre possono fruire di assenze dal lavoro per malattie del bambino durante i primi tre anni di vita dello stesso, 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.

#### **D - Permessi per esami prenatali**

1. Ai sensi del D.L.vo 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. 51 - 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. 49, comma 3.
5. Al dipendente colpito da infortunio o malattia contratta a causa di servizio spettano i trattamenti economici e normativi previsti al precedente dall'art. 49, 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. 52 - 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. 53 - 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. 54 - 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 primaria, 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.
4. 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 1/5 o frazione di 1/5 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.
5. Il personale interessato ai corsi di cui al comma 2 ha diritto, compatibilmente con le esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino le frequenze 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.
6. 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.
7. In sede di contrattazione regionale 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. 55 - 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. L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.
5. 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.
6. 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.
7. Il tentativo di conciliazione tra le Parti interrompe i termini di decorrenza della procedura disciplinare.
8. 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.
9. 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.
10. Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata inviata entro 10 giorni dal ricevimento delle controdeduzioni.
11. 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.
12. Trascorso il suddetto periodo senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal dipendente si intendono accolte.
13. I provvedimenti disciplinari, comminati senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi, sono inefficaci.
14. Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari trascorsi i due anni dalla loro applicazione.

15. Salvo casi del tutto eccezionali, non potranno essere adottati provvedimenti più gravi senza il precedente ricorso a provvedimenti più lievi.
16. Per quanto non previsto dal presente articolo valgono le disposizioni contenute nella legge n. 300/70.

## **Titolo X: CESSAZIONE DEL RAPPORTO**

### **ART. 56 - 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. 58 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 1 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. 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. 57 - 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 e comunque automaticamente alla fine dell'esercizio finanziario formativo in cui il lavoratore dipendente raggiungerà l'età di pensionamento, ferma restando la permanenza in servizio fino al momento della decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia, ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, della legge 28 febbraio 2008, n. 31.
3. Al dipendente che abbia raggiunto l'età pensionabile e non abbia maturato i requisiti minimi per l'ottenimento della pensione è consentito, su richiesta, di rimanere in servizio, fino al raggiungimento di tali requisiti.
4. Per quanto non previsto al presente articolo valgono le disposizioni contenute nella legge n. 54/1982 e successive modificazioni.

### **ART. 58 - 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 linea esemplificativa in tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'articolo precedente, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla successiva lettera B.
3. A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni:
  - assenza ingiustificata oltre i 4 giorni consecutivi;
  - abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo.

## **B - Licenziamento senza preavviso**

1. In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'Ente grave danno di documento 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.
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.

## **ART. 59 - 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. 60 - 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. 61 - 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 (su modulo fornito dall'INPS);
  - d) certificato dal quale risultino i redditi di lavoro corrispostigli 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. 62 - 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.
  - c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali, a parità di requisiti professionali.

### **ART. 63 - 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, 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. 49 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.

<b>ALLEGATI:</b>	
<b>ALLEGATO n. 1</b>	<b>STATUTO DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE</b>
<b>ALLEGATO n. 2</b>	<b>REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE BILATERALE NAZIONALE</b>
<b>ALLEGATO n. 3</b>	<b>CONTRATTO A TERMINE</b>
<b>ALLEGATO n. 4</b>	<b>APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE</b>
<b>ALLEGATO n. 5</b>	<b>TELELAVORO SUBORDINATO, ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 9 GIUGNO 2004</b>
<b>ALLEGATO n. 6</b>	<b>COLLABORAZIONI COORDINATE A PROGETTO</b>
<b>ALLEGATO n. 7</b>	<b>ACCORDO TRA ENTI DI FP E ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA SUL D. L.VO 626/94 E D.L.VO 242/96</b>
<b>ALLEGATO n. 8</b>	<b>ACCORDO TRA ENTI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE DEL 27 FEBBRAIO 2007</b>
<b>ALLEGATO n. 9</b>	<b>PROFILI E LIVELLI PROFESSIONALI</b>
<b>ALLEGATO n. 10</b>	<b>MOBILITA' DEL PERSONALE</b>
<b>ALLEGATO N. 11</b>	<b>REGOLAMENTO ART .17 COMMA E) ESONERI SINDACALI</b>

**ALLEGATO n. 1:**

**STATUTO DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE**

**Art.1 - Costituzione, denominazione e Soci Fondatori**

1. In ottemperanza a quanto disposto dall'Art. 3 del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro 2007-2010 per la Formazione Professionale, è costituta una libera associazione ai sensi del capo III, Titolo II, Libro Primo del Codice Civile avente la denominazione "Ente Bilaterale Nazionale della Formazione Professionale", in sigla "EBiNFOP", di seguito denominato ENTE.
2. Sono Soci Fondatori le Associazioni Nazionali degli Enti Formativi FORMA e CENFOP, le Organizzazioni Nazionali dei Sindacati dei Lavoratori FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA e SNALS- CONFSAL.

**Art. 2 - Sede e durata**

1. L'ENTE ha sede in Roma. Ha durata illimitata.

**Art. 3 - Scopo e finalità**

1. L'Ente non ha fini di lucro ed esclude tassativamente qualsiasi operazione di distribuzione di utili, avanzi di gestione, fondi, riserve o capitale durante la vita dell'ENTE stesso, salvo che la destinazione e la distribuzione siano imposte dalla legge.
2. L'ENTE ha la finalità di rappresentare, a livello nazionale, tutti gli Enti Bilaterali Regionali della Formazione Professionale (costituiti in riferimento all'Art. 3 del CCNL-FP), assolverà inoltre ai seguenti compiti:
  - a. promuovere studi e ricerche sul settore, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione, alla legislazione nazionale, regionale ed europea, allo sviluppo della formazione professionale;
  - b. monitorare le tipologie dei rapporti di lavoro nel settore, nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalle intese tra le Parti sociali;
  - c. realizzare il monitoraggio dei rapporti tra il sistema scolastico nazionale dell'Istruzione ed i sistemi regionali di Formazione Professionale;
  - d. promuovere la sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva anche per l'accessibilità nei luoghi di lavoro;
  - e. recensire e diffondere esperienze formative di eccellenza e buone pratiche;
  - f. attuare gli altri compiti che le Parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale.

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

**Art. 4 - Soci Fondatori e Soci Affiliati**

1. Sono soci fondatori dell'ENTE le Associazioni Nazionali degli Enti Formativi e le Organizzazioni nazionali dei Sindacati dei lavoratori che aderiscono allo stesso e già citati all'Art 1 del presente Statuto.
2. I Soci Fondatori versano una quota pari a 1.000 € per la costituzione dell'ENTE .
3. Sono Soci Affiliati all'ENTE gli Enti Bilaterali Regionali della Formazione Professionale, in sigla (EBiNFOP), che hanno regolarmente versato la quota di affiliazione stabilita dal presente Statuto, previa deliberazione dell'Assemblea Generale dei Soci dell'ENTE.
4. I Soci Affiliati all'ENTE versano annualmente una quota definita in 0,50 € a dipendente.
5. I Soci Affiliati non hanno diritto di voto né di rappresentanza attiva e passiva negli organi dell'ENTE.

6. I Soci Affiliati entrano di diritto nella consulta degli Enti Bilaterali Regionali affiliati all'ENTE.

#### **Art. 5 - Recesso ed esclusione del Socio**

1. La cessazione della qualità di Socio si verifica a causa:
  - a. del venire meno delle condizioni previste negli articoli 1 e 4;
  - b. dell'esclusione disposta dal Consiglio Direttivo, ratificata dall'Assemblea dei Soci, per il mancato rispetto delle statuzioni di cui al presente statuto. In particolare potrà essere prevista l'esclusione del Socio in relazione al mancato pagamento delle quote associative, per lo svolgimento di attività che si pongano in aperto contrasto con le finalità istituzionali, per qualsiasi altra causa prevista dal presente Statuto e dal Regolamento.
2. I Soci cessati non hanno diritto ad alcun rimborso per ogni eventuale quota associativa versata, fermo restando il mantenimento delle obbligazioni pregresse derivanti dall'adesione all'ENTE.

#### **Art. 6 - Organi dell'ENTE**

1. Sono Organi dell'ENTE:
  - L'Assemblea generale dei Soci Fondatori;
  - Il Presidente e il Vicepresidente
  - Il Consiglio Direttivo;
  - La Consulta dei Soci Affiliati,
  - Il Collegio dei Revisori dei Conti.
2. In tali organi dovrà essere garantita e riconosciuta omogenea e paritetica rappresentatività a tutti i Soci Fondatori.

#### **Art. 7 - Assemblea generale dei Soci Fondatori**

1. L'Assemblea generale dei Soci Fondatori è il massimo organo deliberativo dell'ENTE, è composta da 16 componenti effettivi e 16 supplenti, di cui 8 titolari ed 8 supplenti nominati dalle Associazioni Nazionali degli Enti Formativi e 8 titolari ed 8 supplenti nominati dalle Organizzazioni Nazionali dei Sindacati dei Lavoratori, firmatarie del CCNL-FP.
2. La nomina di ciascun componente, sia esso effettivo o supplente, è a carattere fiduciario. Il Socio Fondatore che lo ha nominato può revocare l'incarico e sostituirlo in qualsiasi momento, a suo insindacabile giudizio. Qualora un componente nel corso del mandato cessi dall'incarico per qualsiasi motivo, la sostituzione è effettuata mediante nomina da parte dell'Associazione/Organizzazione di appartenenza. La durata delle nomine è di due anni, rinnovabili.
3. Ogni componente effettivo o supplente ha diritto ad un voto. Qualora uno dei componenti effettivi sia impossibilitato a partecipare può delegare la partecipazione all'assemblea al suo componente supplente o ad altro componente purché appartenente alla stessa parte bilaterale.
4. L'Assemblea si riunisce in seduta ordinaria o straordinaria. È convocata dal Presidente, d'intesa con il Vicepresidente, oppure su richiesta del Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti o di almeno 1/3 dei componenti con l'ordine del giorno da essi proposto.
5. Nel proprio ambito l'Assemblea dei Soci nomina, ad ogni riunione, un Segretario.
6. L'Assemblea si svolge nel luogo indicato nell'avviso di convocazione, è presieduta dal Presidente o, in sua assenza dal Vicepresidente e, in assenza di entrambi, dal consigliere più anziano. Chi presiede l'assemblea ne constata la regolarità della costituzione. Al termine dell'assemblea viene approvato il verbale redatto dal Segretario. Il verbale sarà inviato ai soci.

7. L'Assemblea generale dei Soci delibera sulle seguenti materie:
- elezione del Presidente e del Vicepresidente;
  - approvazione del rendiconto economico e finanziario;
  - relazione del Consiglio Direttivo sull'attività svolta dall'ENTE;
  - definizione delle linee di indirizzo di attività;
  - presa d'atto della revoca o sostituzione dei componenti il Consiglio Direttivo;
  - nomina e revoca dei componenti del Collegio dei Revisori;
  - ratifica delle affiliazioni degli Enti bilaterali regionali della Formazione Professionale;
  - approvazione del regolamento dell'ENTE;
  - approvazione dei verbali delle sedute;
  - approvazione e modifiche dello statuto dell'ENTE;
  - trasformazione o scioglimento dell'ENTE;
  - nomina dei liquidatori;
  - devoluzione dei beni dell'ENTE.
8. L'Assemblea generale dei Soci, al termine del primo biennio di funzionamento dell'assemblea stessa, verifica la praticabilità e l'agibilità dello Statuto dell'ENTE, predisponendo e deliberando, se necessario, eventuali modifiche.
9. L'Assemblea generale dei Soci si riunisce almeno una volta l'anno, entro quattro mesi dalla chiusura dell'esercizio, per l'approvazione del bilancio e della relazione relativa all'attività svolta.
10. La convocazione, con la contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e della eventuale documentazione, è effettuata a mezzo raccomandata o fax (o mezzi equipollenti), da inviare ai componenti ed ai Soci almeno dieci giorni prima della data della riunione.
11. L'Assemblea generale dei Soci è validamente costituita con la presenza della maggioranza assoluta dei suoi componenti purché sia garantita la presenza di almeno un rappresentante di ciascun socio fondatore. L'Assemblea generale delibera:
- a. con la maggioranza qualificata dei  $\frac{3}{4}$  dei soci fondatori presenti sulle seguenti materie:
    - elezione del Presidente e del Vicepresidente;
    - approvazione del rendiconto economico e finanziario;
    - approvazione e modifiche dello statuto;
    - trasformazione o scioglimento dell'ENTE.
  - b. con la maggioranza assoluta dei soci fondatori presenti su tutte le altre materie.

### **Art. 8 - Presidente e Vicepresidente**

1. L'Assemblea generale dei Soci elegge fra i suoi componenti il Presidente ed il Vicepresidente; essi durano in carica fino alla scadenza del Consiglio Direttivo medesimo.
2. Le cariche di Presidente e Vicepresidente saranno alternativamente ricoperte da un rappresentante delle Organizzazioni Nazionali dei Sindacati dei Lavoratori e da un rappresentante delle Associazioni Nazionali degli Enti Formativi, firmatarie del CCNL FP.
3. Il Presidente ha la legale rappresentanza e la firma sociale dell'ENTE e sta per esso in giudizio.
4. Il Presidente sovrintende al funzionamento dell'ENTE e svolge ogni altro compito che venga a lui delegato dal Consiglio Direttivo.
5. Il Presidente d'intesa con il Vicepresidente convoca le Assemblee dei Soci, il Consiglio Direttivo e la Consulta dei Soci Affiliati.
6. In caso di temporaneo impedimento del Presidente, i relativi poteri e funzioni sono esercitati dal Vice Presidente.

### **Art. 9 - Consiglio Direttivo**

1. Il Consiglio Direttivo è composto da 8 componenti effettivi e 8 supplenti, 4 titolari e 4 supplenti indicati dalle Associazioni Nazionali degli Enti Formativi e 4 titolari e 4 supplenti indicati dalle Organizzazioni Nazionali dei Sindacati dei Lavoratori, firmatarie del CCNL-FP. La nomina di ciascun componente effettivo (e supplente) è a carattere fiduciario. Il socio fondatore che lo ha nominato può revocare l'incarico e sostituirlo in qualsiasi momento, a suo insindacabile giudizio. Qualora un componente nel corso del mandato cessi dall'incarico per qualsiasi motivo, la sostituzione è effettuata mediante nomina da parte dell'Organizzazione di appartenenza. La durata delle nomine è di due anni.
2. Ogni componente effettivo o supplente ha diritto ad un voto. Qualora uno dei componenti effettivi sia impossibilitato a partecipare può delegare la partecipazione al Consiglio Direttivo al suo componente supplente.
3. Al Consiglio Direttivo spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, ad eccezione di quelli espressamente riservati all'Assemblea. In particolare al Consiglio Direttivo spettano i poteri di:
  - a) redigere il rendiconto economico-finanziario da sottoporre all'Assemblea;
  - b) assicurare la gestione dei mezzi finanziari di cui Art. 13 in conformità al regolamento di cui Art. 14, deliberando, in particolare, su tutte le materie destinate alla sua competenza dal Regolamento medesimo;
  - c) promuovere progetti coerenti con le finalità dell'ENTE, coinvolgendo dove possibile gli Enti Bilaterali regionali e le istituzioni;
  - d) attuare le decisioni dell'Assemblea.
4. Il Consiglio Direttivo si riunisce ogni qualvolta il Presidente, d'intesa con il Vicepresidente, ritenga necessario convocarlo ovvero ne sia fatta richiesta da almeno 1/3 dei consiglieri.
5. Le convocazioni, con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e di eventuale documentazione sono fatte mediante avviso a mezzo fax (o con altri mezzi equipollenti) da recapitarsi ai suoi componenti e ai soci almeno cinque giorni prima della data della riunione.
6. Le riunioni del Consiglio sono presiedute dal Presidente o, in caso di assenza o impedimento di questi, dal Vicepresidente.
7. Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza della maggioranza assoluta dei suoi componenti, purché sia garantita la presenza di almeno un rappresentante di ciascun socio fondatore. Le deliberazioni del Consiglio vengono adottate, di norma, con la maggioranza assoluta dei suoi componenti presenti. E' possibile, all'inizio di ogni riunione, su richiesta di almeno 2 componenti effettivi (o supplenti) presenti, deliberare con la maggioranza qualificata dei 3/4 dei suoi componenti presenti, arrotondata all'unità superiore, su tutti o alcuni punti previsti all'Ordine del Giorno.
8. Nel proprio ambito il Consiglio Direttivo nomina, ad ogni riunione, un Segretario, che provvede a redigere il verbale dell'incontro, che sarà approvato dal Consiglio Direttivo nella seduta successiva e inviato ai soci.

### **Art. 10 - La Consulta dei Soci Affiliati**

1. E' organo consultivo dell'ENTE la consulta degli Enti Bilaterali Regionali affiliati all'ENTE.
2. La consulta è costituita di norma dai Presidenti e Vicepresidenti di ogni Ente bilaterale regionale affiliato.
3. La Consulta dei soci affiliati è convocata dal Presidente d'intesa con il Vicepresidente ogni qualvolta lo ritenga necessario ovvero ne sia fatta richiesta dal Consiglio Direttivo o dall'Assemblea dei Soci o da almeno 1/3 dei Soci Affiliati.

4. Le convocazioni, con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno, sono fatte mediante avviso a mezzo fax (o con altri mezzi equipollenti) da recapitarsi ai suoi componenti e ai soci almeno dieci giorni prima della data della riunione.
5. Le riunioni della Consulta sono presiedute dal Presidente o, in caso di assenza o impedimento di questi, dal Vicepresidente. La Consulta è convocata almeno una volta all'anno.
6. Il compito della Consulta è di dare pareri consultivi e orientamenti, rispetto agli indirizzi, alle tematiche e ai progetti che l'ENTE intende realizzare e su eventuali modifiche dello Statuto.

#### **Art. 11 - Collegio dei Revisori**

1. Il Collegio dei Revisori è nominato dall'Assemblea dei Soci ed è composto da tre membri effettivi così designati: uno scelto dalla parte delle Associazioni Nazionali degli Enti formativi, uno dalla parte delle Organizzazioni nazionali sindacali dei Lavoratori e uno scelto tra gli iscritti all'Albo dei Revisori Ufficiali dei Conti che svolgerà la funzione di Presidente del Collegio stesso.
2. E' compito dell'Assemblea dei Soci la nomina dei Revisori venuti meno per qualsiasi motivo.
3. Al Collegio dei Revisori compete il controllo dell'attività di gestione del patrimonio e dei mezzi finanziari dell'ENTE con ogni potere di accertamento e di ispezione.
4. In caso di irregolarità accertate, i componenti del Collegio riferiranno al Presidente e, se lo riterranno necessario, all'Assemblea dei Soci affinché assuma i provvedimenti di competenza.
5. Il Collegio si riunirà ogni qualvolta convocato dal suo Presidente e comunque almeno una volta all'anno.
6. Le modalità di convocazione sono le medesime di quelle previste per la convocazione dell'Assemblea dei soci e del Consiglio Direttivo.

#### **Art. 12 – Rimborsi spese e compensi**

1. Tutti gli incarichi previsti dal presente statuto si intendono esclusivamente a titolo gratuito, ad eccezione del Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti.
2. Ai consiglieri che abbiano svolto missioni o incarichi particolari per conto dell'ENTE, verrà riconosciuto il rimborso delle spese documentate, nei limiti definiti dal Regolamento.

#### **Art. 13 - Mezzi Finanziari**

1. L'ENTE è finanziato mediante le quote versate dai Soci Affiliati previsti all'Art 4.
2. L'ENTE potrà inoltre avvalersi delle entrate derivanti da:
  - contributi ed erogazioni liberali degli associati e di soggetti pubblici e privati;
  - proventi derivanti da iniziative finalizzate al perseguimento degli scopi statutari dell'ENTE;
  - interessi e altri proventi maturati con le risorse finanziarie gestite dall'ENTE e dai beni acquistati con le sopradescritte risorse;
  - finanziamenti pubblici ricevuti a fronte della presentazione o candidatura a realizzare progetti ed attività;
  - eventuali proventi derivanti dalla sottoscrizione di accordi successivi definiti dai Soci Fondatori.

#### **Art. 14 - Regolamento delle attività dell'ENTE**

1. Le attività dell'ENTE ed ogni altra materia attinente lo svolgimento delle stesse, sono disciplinate, oltre che dal presente Statuto, da un apposito regolamento che sarà

predisposto dal Consiglio Direttivo entro un mese dal suo insediamento e deliberato dall'Assemblea dei Soci.

#### **Art. 15 - Deliberazioni degli organi**

1. Gli organi dell'Ente non possono assumere deliberazioni in contrasto con la legge, con lo Statuto e con gli accordi sindacali stipulati dalle Parti firmatarie del CCNL FP.

#### **Art. 16 – Esercizio sociale**

1. L'esercizio sociale chiude al 31 dicembre di ogni anno.  
2. L'Assemblea dei Soci entro il 30 aprile dell'anno successivo, approva il Bilancio consuntivo dell'esercizio, corredata dalla relazione del Consiglio Direttivo sul bilancio e sull'attività svolta, dalla relazione del Collegio dei Revisori dei Conti, e ne invia copia ai soci.

#### **Art. 17 – Avanzi di gestione**

1. Gli eventuali avanzi di gestione dell'esercizio sono accantonati nel fondo riserva a disposizione del Consiglio Direttivo per lo sviluppo dell'attività dell'ENTE, salvo diversa determinazione dei soci.

#### **Art. 18 – Scioglimento dell'ENTE**

1. Oltre che per le cause previste dalla legge, l'ENTE si scioglie in caso di disdetta dell'accordo di cui all'Art.1.  
2. In caso di scioglimento l'Assemblea dei soci provvede alla nomina di due liquidatori designati rispettivamente dalle Associazioni Nazionali degli Enti Formativi e dalle Organizzazioni Nazionali dei Sindacati dei Lavoratori, di cui all'art. 1, comma 2.  
3. L'Assemblea determina, all'atto della messa in liquidazione, i compiti dei liquidatori.  
4. Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione sarà devoluto ad altro ente avente fine analogo o prossimo, così come individuato dall'Assemblea dei soci.

#### **Art. 19 – Disposizioni generali**

1. Per quanto non previsto dal presente statuto si rinvia alle vigenti disposizioni di legge.

#### **Art. 20 – Foro competente**

1. Per ogni controversia che dovesse insorgere in ordine alla applicazione di quanto previsto dallo statuto e dal regolamento la competenza esclusiva è del Tribunale di Roma.

#### **Art. 21 – Disposizioni transitorie finali**

1. I soci si impegnano a uniformare, anche attraverso la modifica del presente statuto il funzionamento e l'organizzazione dell'ENTE a quanto sarà eventualmente definito, dai successivi rinnovi contrattuali del CCNL-FP.

## **ALLEGATO n. 2:**

### **REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA BILATERALE NAZIONALE**

#### **Premessa**

E' confermata la costituzione della Commissione Bilaterale Nazionale come previsto dall'art. 4 del Contratto Collettivo di Lavoro 2007-2010, che adotta il seguente regolamento:

#### **1. Istituzione e composizione:**

1.1. La Commissione è formata complessivamente da 8 componenti effettivi e 8 supplenti, nominati pariteticamente dalle Associazioni FORMA e CENFOP da una parte e dalle Organizzazioni sindacali FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA e SNALS-CONFSAL dall'altra, firmatari del CCNL.

1.2. Le Organizzazioni sindacali e le Parti datoriali nominano alternativamente, ogni biennio, un Presidente pro-tempore, che assicurerà il servizio di segreteria della Commissione.

#### **2. Durata e compiti:**

2.1. La Commissione dura in carica fino alla scadenza e, comunque, fino al rinnovo del CCNL 2007-2010.

2.2. La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) controllo e verifica della corretta applicazione degli istituti contrattuali del CCNL;
- b) formulazione di eventuali interpretazioni autentiche dei medesimi;
- c) attualizzazione, ove necessario, di istituti contrattuali all'evolversi della legislazione nazionale;
- d) esame e soluzione di eventuali controversie nell'interpretazione ed applicazione degli istituti contrattuali nazionali e delle materie demandate dalla contrattazione regionale;
- e) decisione su qualsiasi altro argomento congiuntamente accettato o rimesso dalle Commissioni Paritetiche Regionali.

#### **3. Sede e convocazione:**

3.1. La sede di lavoro della Commissione sarà determinata dal Presidente pro-tempore.

3.2. La Commissione viene convocata dal Presidente di norma una volta all'anno.

3.3. La Commissione si riunisce altresì su richiesta presentata da una delle Associazioni FORMA e CENFOP, da una delle Organizzazioni Sindacali FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL CUOLA e SNALS-CONFSAL e da una delle Commissioni Paritetiche Regionali.

3.4. La convocazione deve essere comunicata ai componenti tramite avviso scritto con indicazione dell'ordine del giorno corredata dalla relativa documentazione, con un preavviso di almeno 15 giorni.

3.5. L'ordine del giorno può essere integrato su richiesta scritta di uno dei componenti della Commissione, da inviarsi al Presidente pro-tempore e agli altri componenti almeno 7 giorni prima della riunione.

3.6. La Commissione, prima di deliberare, può riservarsi di acquisire ogni ulteriore informazione e documentazione utili all'esame dell'argomento.

3.7. La Commissione può aggiornare i propri lavori, fissandone la data, qualora gli argomenti all'ordine del giorno non fossero esauriti, dandone immediata comunicazione ai componenti assenti.

3.8. Il processo decisionale della Commissione deve comunque concludersi, di norma, entro 45 giorni dalla convocazione.

**4. Validità delle sedute:**

4.1. La Commissione è validamente insediata qualora sia presente la maggioranza qualificata dei suoi componenti, direttamente o rappresentati dai supplenti.

**5. Processo decisionale, verbali, effetti delle decisioni:**

5.1. La Commissione assume deliberazioni e pareri a maggioranza assoluta dei presenti, che non può essere espressione di una sola delle Parti. L'eventuale dissenso deve essere motivato e verbalizzato.

5.2. Il verbale delle sedute, redatto al termine di ogni riunione da un segretario nominato dal Presidente pro-tempore e sottoscritto da tutti i presenti, deve essere notificato ai componenti assenti della Commissione ed alle Parti interessate.

5.3. Le deliberazioni assunte sono vincolanti per tutte le Parti datoriali e sindacali.

**6. Esperti:**

6.1. La Commissione può istituire gruppi tecnici di lavoro, anche composti da esperti esterni, su specifici argomenti, come supporto al processo decisionale.

**7. validità e modifica del regolamento:**

7.1. Il presente regolamento ha validità coincidente con la vigenza della Commissione.

7.2. Proposte di variazioni devono essere assunte con l'unanimità dei componenti della Commissione.

**ALLEGATO n. 3:**  
**CONTRATTO A TERMINE**

**A - Apposizione del termine e contingente**

1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
2. La apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale devono essere specificate le ragioni di cui al comma precedente.
3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore contestualmente all'assunzione.
4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni;

**B - Divieti**

1. Non è ammessa l'assunzione di personale a tempo determinato:
  - per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
  - presso Istituzioni Formative nelle quali si sia proceduto, entro i 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli art. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 salvo diversa pattuizione delle Parti effettuata a norma di legge;
  - presso Istituzioni Formative nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
  - da parte delle Istituzioni Formative che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

**C - Disciplina della proroga**

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni.
2. La proroga è ammessa, una sola volta, a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato e comunque la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.
3. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano eventuali proroghe, è a carico del datore di lavoro.

**D - Scadenza del termine. Successione dei contratti**

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del comma C, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.
2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.
4. Quando si tratti di due assunzioni successive a termine - intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità con esclusione della disciplina della proroga di cui al precedente punto C- il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

#### **E - Criteri di computo**

I lavoratori con contratto a tempo determinato, ove il contratto abbia durata pari o superiore a nove mesi, sono computabili ai fini di cui all'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, salvo il caso di sostituzione di lavoratori assenti che mantengono il diritto del posto di lavoro.

#### **F - Esclusioni**

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente accordo sui contratti a termine, in quanto già disciplinati da specifiche normative ed intese tra le Parti:
  - il lavoro in somministrazione;
  - i contratti di apprendistato;
  - le attività di stages e tirocinio.

#### **G - Principio di non discriminazione**

1. Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spetta il trattamento in atto per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato .

#### **H - Formazione**

1. La contrattazione regionale individua anche specifiche iniziative di formazione finalizzate ad aumentare la qualificazione, a promuovere la carriera e a migliorare la mobilità occupazionale.

#### **I - Diritto di precedenza**

1. I lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato mantengono presso lo stesso ente, a parità di professionalità nella medesima qualifica, il diritto di precedenza nella assunzione.
2. Il diritto di precedenza si estingue con il rifiuto del lavoratore o allo scadere di un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro.

#### **L - Informazioni**

1. Gli Enti informano le RSA/RSU, o in mancanza le Organizzazioni Sindacali territoriali, circa i posti vacanti che si rendessero disponibili, in modo da garantire al personale con diritto di precedenza di cui alla precedente lettera l l'assunzione a tempo indeterminato.
2. Sono estesi al personale a tempo determinato tutti i diritti di informazione previsti dal CCNL per il personale a tempo indeterminato.

3. Annualmente l'Ente è tenuto a fornire alle Organizzazioni Sindacali territoriali, firmatarie del presente contratto, il numero ed i motivi dei contratti a tempo determinati conclusi, la durata degli stessi e la qualifica dei lavoratori interessati.

**ALLEGATO n. 4:**  
**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

**A - Assunzione**

1. Possono essere assunti con contratto di apprendistato i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.
2. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53 l'assunzione sarà possibile a partire dal diciassettesimo anno di età.
3. L'assunzione dell'apprendista avviene con atto scritto, specificando nella lettera di assunzione la qualifica professionale oggetto dell'apprendistato, nonché il programma di formazione.
4. Gli Enti non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del rapporto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.
5. Al termine del contratto di apprendistato l'Ente trasforma il rapporto in contratto di lavoro a tempo indeterminato, attribuendo contestualmente al lavoratore dipendente la qualifica, la retribuzione del livello acquisito e l'anzianità di servizio a far data dall'assunzione con contratto di apprendistato.

**B - Qualifiche e Mansioni**

1. Gli Enti possono assumere giovani con contratto di apprendistato per le qualifiche e mansioni previste dai primi 4 livelli.

**C - Il Tutor**

1. Durante il periodo di apprendistato il giovane è affiancato da un tutor aziendale in possesso di specifiche funzioni ed esperienze professionali. Gli Enti che hanno nel proprio organico apprendisti, ai sensi del comma 1 dell'art. 4, del Decreto Ministeriale 8 aprile 1998, indicano alla regione e/o ispettorati provinciali la persona che svolge funzione di tutor al fine di assicurare il necessario raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.
2. L'attività di tutoraggio, se effettuata da un formatore, è considerata a tutti gli effetti attività rientrante nelle funzione articolate .

**D - Durata del rapporto di apprendistato**

1. Il rapporto di apprendistato ha la seguente durata:
  - 24 mesi per i profili professionali inquadrati nei livelli I, II e III
  - 36 mesi per i profili professionali inquadrati nel livello IV.
2. Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale coerente con la mansione svolta, la durata dell'apprendistato di cui al precedente comma è ridotta a 24 mesi, anche nel caso dei profili professionali inquadrati nel livello IV.

3. Ai fini della durata dell'apprendistato i periodi di servizi prestati presso altri datori di lavoro vengono cumulati a tutti gli effetti, purché essi non siano separati l'uno dall'altro da interruzioni superiori ad un anno e siano stati svolti presso altre Istituzioni Formatrice e in funzioni analoghe e debitamente certificate all'atto dell'assunzione, e abbiano prodotto crediti registrati sul libretto formativo.

## **E - Obblighi del datore di lavoro**

1. Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- impartire o di fare impartire all'apprendista la formazione necessaria ai fini dell'acquisizione della qualifica professionale;
- accordare all'apprendista, senza trattenute sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di formazione e per gli eventuali relativi esami.

## **F - Diritti e doveri dell'apprendista**

1. L'apprendista ha diritto, per l'intera durata dell'apprendistato, compresi i periodi di formazione esterna all'azienda, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie l'apprendistato professionalizzante.
2. L'apprendista ha l'obbligo di frequentare i corsi di formazione esterna e/o interna all'azienda, previsti dal piano formativo individuale e di osservare le norme contrattuali.

## **G - Contenuti, modalità e durata della Formazione**

1. I contenuti, le modalità e la quantità della formazione per gli apprendisti sono definite dalle disposizioni regionali e/o dagli accordi regionali.
2. Le ore destinate alla formazione sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

## **H - Trattamento economico**

1. Il trattamento retributivo nel periodo di apprendistato viene definito dalla contrattazione regionale, è progressivo e comunque non può essere inferiore inizialmente all'85% della retribuzione globale contrattuale del livello per cui si è instaurato il rapporto.
2. A conclusione del periodo di apprendistato, il lavoratore percepirà l'intera retribuzione prevista per il livello di inquadramento di cui all'art. 25 del presente CCNL.

## **I - Norme finali**

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è compatibile con le assunzioni con contratto di apprendistato, ferme restando le ore di formazione previste per ogni profilo professionale.
2. Per quanto non disciplinato espressamente si applicano le disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di apprendistato.
3. Le Parti stipulanti si impegnano a verificare congiuntamente la rispondenza tra le disposizioni contrattuali e le eventuali nuove disposizioni normative che dovessero essere emanate in materia.

**ALLEGATO n. 5:**

**ACCORDO INTERCONFEDERALE PER IL RECEPIIMENTO DELL'ACCORDO-  
QUADRO EUROPEO SUL TELELAVORO CONCLUSO IL 16 LUGLIO 2002  
TRA UNICE/UEAPME, CEEP E CES**

**Addì, 9 giugno 2004**

**Tra**

CONFININDUSTRIA, CONFARTIGIANATO, CONFESERCENTI, CNA, CONFAPI,  
CONFSERVIZI, ABI, AGCI, ANIA, APLA, CASARTIGIANI, CIA, CLAAI, COLDIRETTI,  
CONFAGRICOLTURA, CONFCOOPERATIVE, CONFCOMMERCIO, CONFETRA,  
CONFINTERIM, LEGACOOPERATIVE, UNCI

**e**

CGIL, CISL, UIL

- visto l'accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES e realizzato su base volontaria a seguito dell'invito rivolto alle Parti sociali dalla Commissione delle Comunità europee - nell'ambito della seconda fase della consultazione relativa alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro - ad avviare negoziati in tema di telelavoro;
- vista la dichiarazione attraverso la quale le Parti stipulanti l'accordo-quadro europeo sul telelavoro hanno annunciato che all'attuazione di tale accordo negli Stati Membri, negli Stati appartenenti allo Spazio Economico Europeo nonché nei Paesi candidati, provvederanno le Organizzazioni aderenti alle Parti firmatarie conformemente alle prassi e alle procedure nazionali proprie delle Parti sociali;
- considerato che le Parti in epigrafe ritengono che il telelavoro costituisce per le imprese una modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro e per i lavoratori una modalità di svolgimento della prestazione che permette di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati;
- considerato che se si intende utilizzare al meglio le possibilità insite nella società dell'informazione, si deve incoraggiare tale nuova forma di organizzazione del lavoro in modo tale da coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro ed offrendo anche alle persone disabili più ampie opportunità sul mercato del lavoro;
- considerato che l'accordo europeo mira a stabilire un quadro generale a livello europeo;

**le Parti in epigrafe riconoscono che**

1. il presente accordo interconfederale costituisce attuazione, ex art. 139, paragrafo 2, del Trattato che istituisce la Comunità europea, dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES di cui si allega il testo nella traduzione in lingua italiana così come concordata fra le Parti in epigrafe;
2. il telelavoro ricopre una gamma di situazioni e di prassi ampia ed in rapida espansione. Per tale motivo le Parti hanno individuato nell'accordo una definizione del telelavoro che consente di considerare diverse forme di telelavoro svolte con regolarità;
3. l'accordo, realizzato su base volontaria, mira a stabilire un quadro generale a livello nazionale al quale le Organizzazioni aderenti alle Parti in epigrafe daranno applicazione conformemente alle prassi e procedure usuali proprie delle stesse Parti sociali;
4. l'applicazione dell'accordo non deve costituire valido motivo per ridurre il livello generale di tutela garantito ai lavoratori dal campo di applicazione dell'accordo medesimo. Peraltro, nel procedere alla sua applicazione si eviterà di porre inutili oneri a carico delle piccole e medie imprese.

**Tutto ciò premesso, le Parti in epigrafe concordano:**

**Art. 1 - Definizione e campo di applicazione**

1. Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell' informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.
2. Il presente accordo riguarda i telelavoratori. Il telelavoratore è colui che svolge telelavoro nel senso precedentemente definito.

**Art 2 - Carattere volontario**

1. Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.
2. In entrambi i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, conformemente alla direttiva 91/533/CEE, ivi incluse le informazioni relative al contratto collettivo applicato ed alla descrizione della prestazione lavorativa. Le specificità del telelavoro richiedono di regola ulteriori informazioni scritte relative all'unità produttiva cui il telelavoratore è assegnato, il suo superiore diretto o le altre persone alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale, nonché le modalità cui fare riferimento.
3. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta.
4. Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o rifiutare la richiesta.
5. Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo status del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.
6. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo. La reversibilità può comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore.

**Art. 3 - Condizioni di lavoro**

1. Per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa.

**Art. 4 - Protezione dei dati**

1. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.
2. Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.
3. Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.
4. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informa-

tici, quali internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione, come stabilito dalla contrattazione collettiva.

#### **Art. 5 - Diritto alla riservatezza**

1. Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore.
2. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

#### **Art. 6 - Strumenti di lavoro**

1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro in conformità a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi, così come ogni questione in materia di costi, tenuto conto di quanto in tal senso previsto dal successivo comma 5.
2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri.
3. Ove il telelavoro venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione.
4. Il datore di lavoro fornisce al telelavoratore i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. Il datore di lavoro, in conformità a quanto in tal senso previsto dalla legislazione e dai contratti collettivi, nonché in base a quanto concordato ai sensi del comma 1 del presente articolo, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.
6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.
7. Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

#### **Art. 7 - Salute e sicurezza**

1. Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari come recepite, alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi, in quanto applicabili.
2. Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali di sicurezza.
3. Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Ove il telelavoratore svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi.
4. Il telelavoratore può chiedere ispezioni.

#### **Art. 8 - Organizzazione del lavoro**

1. Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

2. Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa.
3. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

#### **Art. 9 - Formazione**

1. I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.
2. Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il supervisore del telelavoratore ed i suoi colleghi diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione.

#### **Art. 10 - Diritti collettivi**

1. telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.
2. Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.
3. I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi.
4. L'unità produttiva alla quale il telelavoratore sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, è precisata fin dall'inizio.
5. I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro conformemente alla legislazione nazionale, alle direttive europee come recepite ed ai contratti collettivi.

#### **Art. 11 - Contrattazione collettiva**

1. Al fine di tener conto delle specifiche esigenze delle Parti sociali interessate ad adottare il telelavoro, le stesse possono concludere, al livello competente, accordi che adeguino e/o integrino i principi ed i criteri definiti con il presente accordo interconfederale. Sono fatti salvi gli accordi collettivi già conclusi in materia.
2. La contrattazione collettiva, o in assenza il contratto individuale redatto con il lavoratore, deve prevedere, ai sensi dell'art. 2, comma 6, la reversibilità della decisione di passare al telelavoro con indicazione delle relative modalità.
3. Al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale.

#### **Art. 12 - Applicazione e verifica dell'accordo**

1. In caso di controversie relative all'interpretazione ed all'applicazione del presente accordo interconfederale le Parti interessate potranno rivolgersi congiuntamente o separatamente alle Parti firmatarie richiamate in epigrafe.
2. Ai fini della relazione da rendere ad UNICE/UEAPME, CEEP e CES circa l'attuazione in sede nazionale dell'accordo-quadro europeo ed alla sua eventuale revisione prevista per il luglio 2007, le articolazioni territoriali/categoriali aderenti alle Confederazioni di rappresentanza delle imprese così come le Federazioni nazionali e territoriali aderenti a CGIL, CISL, UIL, provvederanno a comunicare con periodicità annuale alle Parti in epigrafe, la conclusione di accordi e contratti collettivi in materia di telelavoro ed ogni utile

informazione circa l'andamento di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

**ALLEGATO n. 6:****COLLABORAZIONI COORDINATE A PROGETTO****Accordo Nazionale sulla regolamentazione del lavoro a progetto**

Le Parti

- avendo "convenuto che il CCNL individui regole, percorsi e tutele per il personale con contratto di lavoro atipico, impegnato in attività di FP, al fine di limitarne il ricorso e di favorire la stabilità occupazionale" (protocollo di intesa politica del 6 giugno 2006);

- avendo sottoscritto che "il rapporto di lavoro tra gli Enti di FP e il personale dipendente è a tempo indeterminato";

- avendo raggiunto intese contrattuali relative a modalità di lavoro più flessibili, come i contratti a termine, l'apprendistato professionalizzante, il telelavoro subordinato, il lavoro in somministrazione,

Convengono quanto segue:

a) Il ricorso al lavoro a progetto o ad altre prestazioni rese in forma di lavoro non subordinato, è consentito per attività di contenuto specialistico in assenza di idonee competenze interne ;

b) l'attivazione di rapporti di lavoro a progetto deve essere comunicata ogni tre mesi dagli Enti alle OO.SS. territoriali e, per il loro tramite, alle RSA/RSU; la comunicazione riasuntiva dell'attivazione di rapporti di lavoro a progetto deve essere comunicata annualmente dagli Enti alle OO.SS. Regionali;

c) entro sei mesi dalla firma del presente CCNL le parti si incontrano a livello regionale e/o di Ente per monitorare il ricorso alle collaborazioni a progetto.

**1) FORMA E CONTENUTI DEL CONTRATTO A PROGETTO:**

Ai sensi del titolo VII del D. Lgs. 276/2003 e succ. mod. e integrazioni, l'Ente committente è tenuto a fornire al lavoratore a progetto copia del contratto individuale in forma scritta, che deve contenere le seguenti informazioni:

- l'identità delle parti e l'indicazione del settore di attività;
- indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;
- l'individuazione delle forme e delle modalità di coordinamento tra il lavoratore a progetto ed il committente, definendone anche le caratteristiche temporali;
- ammontare del corrispettivo da determinarsi secondo equità e proporzionalità in relazione alla quantità e qualità della prestazione
- tempi e modalità di corresponsione del compenso;
- modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio relative a trasferte debitamente e preventivamente autorizzate dall'Ente Committente, dietro presentazione di idonea documentazione;
- modalità di accesso alle informazioni sulla prevenzione degli infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- regolamentazione dei casi di malattia, infortunio, maternità o di sospensione del lavoro per gravi e comprovati motivi familiari;
- modalità di cessazione o recesso del rapporto, il preavviso ;

- modalità di riconoscimento professionale;
  - le forme e modalità di fruizione dei diritti sindacali;
  - le forme assicurative previste;
  - le modalità di utilizzo delle strumentazioni e dei mezzi in dotazione al Committente;
  - le clausole di salvaguardia della proprietà intellettuale di materiale o di invenzioni o di prodotti dell'ingegno prodotti dal lavoratore a progetto;
- le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'art. 66, comma 4, D. Lgs. 276/2003. Gli oneri economici per tali misure sono a carico del committente.

## 2) NATURA DELL'INCARICO

- a) La natura della prestazione deve essere priva di vincolo di subordinazione; il lavoratore a progetto è autonomo nella scelta delle modalità di adempimento della prestazione; le modalità dell'adempimento dovranno essere concordate con il committente, in coerenza con il piano annuale delle attività.
- b) Le disposizioni impartite al lavoratore a progetto, ai fini del coordinamento della prestazione con l'attività dell'Ente, devono essere compatibili con l'autonomia professionale dello stesso.
- c) Il lavoratore a progetto potrà prestare la propria attività, sia in forma autonoma che subordinata, a favore di terzi, purché tale attività sia compatibile con l'osservanza degli impegni assunti con il contratto, ed in particolare con l'obbligo della riservatezza; tali eventuali prestazioni non devono porsi in alcun modo in concorrenza con l'espletamento delle funzioni dell'Ente.
- d) L'attività a favore di terzi potrà essere svolta previa comunicazione obbligatoria al committente, recante l'autocertificazione della sussistenza dei requisiti di compatibilità suddetti. Al lavoratore a progetto è fatto divieto di svolgere attività che creano danno all'immagine e pregiudizio all'Ente. Nel caso in cui venga concordata l'esclusività, dovrà essere inserita apposita clausola.
- e) Il lavoratore a progetto è tenuto ad osservare le regole del segreto d'ufficio, a proposito di fatti, informazioni, notizie od altro di cui avrà comunicazione o prenderà conoscenza nello svolgimento dell'incarico in oggetto. Tali informazioni non potranno in alcun modo essere cedute a terzi.
- f) Le presenti clausole hanno carattere essenziale e irrinunciabile per il committente e la loro violazione potrà dar luogo alla risoluzione di diritto del contratto ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 del codice civile.

## 3) MODALITÀ DI ESPLETAMENTO DELLE COLLABORAZIONI A PROGETTO

- a) Il lavoratore a progetto, nel rispetto delle finalità, delle esigenze di funzionamento e degli obiettivi dell'Ente definisce tempi, orari e modalità d'esecuzione, operando, eventualmente, anche con modalità di telelavoro, concordando le modalità di utilizzo della sede e degli strumenti tecnici messi a disposizione dall'Ente. Il committente ha facoltà di richiedere al lavoratore a progetto relazioni periodiche sull'attività svolta.

## 4) INFORMAZIONE E VERIFICHE PERIODICHE

- a) Le parti concordano, il carattere sperimentale del presente accordo e pertanto concordano di instaurare una forte relazione informativa e convengono sulla necessità di effettuare:

tuare momenti di verifica, con periodicità semestrale, per esaminare e discutere le eventuali problematiche insorte sulle situazioni e sulle attività di lavoro che coinvolgono i lavoratori per le previste tipologie contrattuali, anche al fine di introdurre eventuali modifiche innovative.

b) In fase di prima applicazione del presente accordo le parti concordano di incontrarsi entro luglio 2008.

#### 5) DURATA DEL CONTRATTO DI LAVORO A PROGETTO

1. La durata del contratto di lavoro a progetto è strettamente legate alla durata del progetto indicato in contratto.

2. Le norme indicate nel presente accordo sono riferite a rapporti di durata massima di dodici mesi e vengono riproporzionate per contratti di lavoro a progetto di durata inferiore o superiore.

#### 6) RETRIBUZIONE E COMPENSI

a) La corresponsione del compenso avverrà, con le modalità definite nel singolo contratto, mediante prospetto paga così come definito dalla normativa vigente in materia di assimilazione fiscale (legge 342/2000).

b) Il corrispettivo del lavoratore a progetto viene concordato tra le parti. Esso scaturisce dalla quantità, dalla qualità e dal tempo della collaborazione effettivamente prestata e deve, in ogni caso, soddisfare il principio di sufficienza. A tal fine i compensi, ai sensi del comma 772 della L. 296/2006, non potranno comunque essere inferiori a quelli corrisposti per pari professionalità o per prestazioni equivalenti alle prestazioni definite per i liberi professionisti.

Infine, in aggiunta a quanto sopra, il committente si impegna a versare quanto stabilito, a suo carico, dalle normative di legge e contrattuali, ovvero, in particolare, le ritenute previdenziali /assicurative.

#### 7) MALATTIA O ALTRI EVENTI COMPORTANTI IMPOSSIBILITÀ TEMPORANEA DELLA PRESTAZIONE.

a) Nei casi in cui si verifichino eventi quali malattia, infortunio e maternità, riconosciuti in termini di riconoscimento sociale e di diritto va esteso il beneficio anche alle prestazioni di collaborazione in relazione alle seguenti disposizioni legislative:

- art. 2, comma 26, Legge 8 agosto 1995, n. 335, che ha previsto l'istituzione di apposita gestione separata presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale, in favore dei lavoratori privi di altre forme di tutela previdenziale;
- art. 88 del testo unico delle disposizioni relative alla tutela e sostegno della maternità e paternità di cui al D. L.vo 151 del 26 marzo 2001;
- Decreto Legislativo 23 febbraio 2000, n. 38 – art. 5, per la parte che ha esteso alle collaborazioni coordinate e continuative l'obbligo assicurativo contro gli infortuni;
- Legge 21/11/2000, n. 342, D. L.vo. N. 81 del 28/2/2000, per le parti che hanno regolato le disposizioni fiscali applicabili ai collaboratori con assimilazione a quanto previsto per il lavoro dipendente;
- Legge 27/12/2006, n. 296, per le modifiche apportate dai comma 772 e 788.

b) Ove sopravvengano eventi comportanti impossibilità temporanea di esecuzione della prestazione, quali malattia, infortunio e maternità, la prestazione stessa resterà sospesa (art. 66 D.L.vo 276/2003):

- nel caso di malattia, per un periodo massimo di 60 giorni ;
- nel caso di ricovero ospedaliero per un periodo massimo di 180 giorni;
- nel caso di infortunio, fino a guarigione clinica purchè non si configuri prima la naturale scadenza del contratto;
- nel caso di maternità, per un periodo di 180 giorni;
- per gravi e comprovati motivi, per congedi parentali, per matrimonio entro un limite massimo di 30 giorni all'anno durante il quale al lavoratore a progetto non spetterà alcun compenso.

c) Il lavoratore a progetto avrà diritto alla corresponsione delle indennità di malattia e di maternità, ai sensi del comma 788 della L. 296/2006 e secondo le indicazioni della Circolare INPS n. 76 del 16 aprile 2007;

d) Il lavoratore a progetto dovrà, in generale, comunicare preventivamente e comunque tempestivamente al committente l'impossibilità di eseguire la prestazione, presentando entro 48 ore la relativa documentazione sanitaria (attestato di malattia) come da Circolare INPS n.76 del 16 aprile 2007;

e) ai lavoratori a progetto si applicano le disposizioni in materia di fasce orarie di reperibilità e di controllo dello stato di malattia.

## 8) AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

a) Il Committente si impegna a favorire la partecipazione del lavoratore a progetto alle stesse opportunità formative offerte al personale assunto con contratto di lavoro subordinato.

b) Al termine del percorso formativo, l'Ente committente rilascerà una certificazione individuale della professionalità acquisita.

## 9) RISOLUZIONE DEL CONTRATTO

a) Il contratto individuale potrà essere risolto nei casi di scadenza del termine concordato e per sopravvenuta impossibilità della prestazione oggetto dell'incarico.

b) Il contratto può essere risolto unilateralmente prima del termine dal committente quando si verifichino:

- gravi inadempienze contrattuali;
- sospensione ingiustificata della prestazione, che rechi pregiudizio agli obiettivi da raggiungere;
- commissione di reati tra quelli previsti dall'art. 15 legge n. 55/90 e successive modificazioni;
- danneggiamento o furto di beni;
- commissione di reati contro la persona;
- in caso di inosservanza da parte del lavoratore a progetto degli obblighi stabiliti, con particolare riferimento a quelli previsti all'art. 2, punti c),d),e);

c) Il lavoratore a progetto può risolvere il contratto prima del termine con comunicazione scritta spedita mediante raccomandata A/R, con un periodo di preavviso di 30 giorni. Il periodo di preavviso non si applica in caso di gravi inadempienze contrattuali del committente.

## 10) DIRITTI SINDACALI

Al fine di regolamentare la possibilità di esercitare ed esigere i diritti sindacali, si definisce quanto segue:

- a) i lavoratori a progetto, nell'ambito dell'attività concordata, hanno diritto a partecipare alle assemblee sindacali indette dalle RSU o dalle OO.SS. firmatarie del CCNL;
- b) il committente metterà a disposizione, in luogo accessibile, una bacheca per le comunicazioni delle OO.SS. firmatarie del presente accordo;
- c) il committente si impegna all'atto della stipula o del rinnovo del contratto a progetto a consegnare al lavoratore a progetto copia del presente accordo.
- d) L'Ente gestore al fine di sollevare da responsabilità civile il lavoratore a progetto, potrà stipulare idonea polizza assicurativa in favore del lavoratore a progetto medesimo, a copertura dei rischi per la responsabilità civili verso terzi.

#### **11) VALIDITÀ DELL'INTESA**

Il presente accordo ha validità dalla firma del presente CCNL e resterà in vigore fino al suo rinnovo. Per i contratti di lavoro a progetto attualmente in essere vanno applicati, ove possibile, i principi contenuti nel presente accordo.

#### **12) DISPOSIZIONI FINALI**

Qualora intervengano modifiche alla legislazione citata dal presente accordo, le nuove norme si applicheranno immediatamente; nel caso in cui le modifiche abbiano carattere strutturale, ciascuna delle parti firmatarie potrà chiedere all'altra di incontrarsi al fine di armonizzare l'accordo stesso con la nuova normativa. Comunque vanno fatte salve tutte le condizioni di miglior favore anche instaurate a livello individuale.

**ALLEGATO n. 7:****ACCORDO TRA ENTI DI FP E ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA  
SUL D. L.VO 626/94 E D.L.VO 242/96****Le Parti:**

VISTO il D.Lvo n.626 del 19 settembre 1994, così come integrato dal D.Lvo n.242 del 19 marzo 1996, il quale fissa sia i principi generali per la tutela della salute e la sicurezza, che la rappresentanza dei lavoratori sui posti di lavoro, demandando alla contrattazione collettiva la definizione degli aspetti applicativi, e dalla Legge n. 123 del 3 agosto 2007, che integra e modifica le precedenti previsioni, e da delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia;

CONSIDERATO che le Parti intendono definire tali aspetti applicativi, in base agli orientamenti ed ai principi di partecipazione che hanno ispirato le direttive CEE in materia, e nel rispetto della legislazione vigente;

RAVVISATA l'opportunità di precisare e meglio definire i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori sulla sicurezza e la salute, le sue modalità di esercizio nei posti di lavoro, la costituzione della rappresentanza e la sua formazione, a norma dell'art.20 del D.Lvo n. 626/94 così come integrato e modificato e dalla Legge n. 123 del 3 agosto 2007, e degli organismi paritetici;

RITENUTO che la logica che sottende i rapporti tra le Parti nella materia in questione, è quella di superare posizioni conflittuali ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

CONVENGONO QUANTO SEGUE:

**Parte prima****1) Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

PREMESSO che l'art.18 del D.Lvo n.626/94 al 1° comma precisa che "in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza", fissandone i criteri per la sua individuazione e prevedendo il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di successivi parametri in tema di diritti, formazione e strumenti per l'attuazione degli incarichi, in tutte le Istituzioni Formative degli Enti di FP è eletto a suffragio universale, ai sensi dell'art. 3 della Legge 123/2007, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

**2) Norme generali sulla elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

Nell'ambito della Istituzione Formativa direttamente interessata, l'elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori subordinati, e i soggetti a loro equiparati, iscritti al libro matricola e possono essere eletti tutti quelli con contratto a tempo indeterminato.

Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti.

In caso di parità risulterà eletto colui che svolge, all'interno della Istituzione Formativa, attività inerenti l'incarico.

Prima della votazione, i lavoratori iscritti al libro matricola nominano all'atto interno due scrutatori e il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione che viene comunicato subito al datore di lavoro.

Il verbale dell'elezione sarà inviato, a cura del datore di lavoro, alla Commissione Bilaterale Regionale.

In tutte le Istituzioni Formative di cui al precedente punto 1b), il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto nell'ambito della RSU secondo le modalità precedentemente definite. In assenza delle Rappresentanze Sindacali Unitarie è eletto a suffragio universale dai lavoratori al loro interno secondo le modalità precedentemente definite.

### **3) Durata dell'incarico e permessi retribuiti**

L'incarico ha durata di tre anni.

a) Al rappresentante per la sicurezza spettano, per lo svolgimento dell'incarico previsto a norma dell'art.19 del D.Lvo n.626/94, nelle Istituzioni Formative che occupano fino a 15 dipendenti, permessi retribuiti pari a 20 ore annue, di norma, concordate con la struttura dell'Ente.

b) Al rappresentante per la sicurezza spettano, per lo svolgimento dell'incarico previsto a norma dell'art.19 del D.Lvo n.626/94, nelle Istituzioni Formative che occupano più di 15 dipendenti, permessi retribuiti pari a 40 ore annue, di norma, concordate con la struttura dell'Ente.

Come previsto dal comma 3 dell'art.19, le Parti si incontreranno per definire le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 dello stesso articolo della legge 626/94.

### **4) Dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

Nel caso di dimissioni subentrano nella carica di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza coloro che hanno ottenuto il maggior numero di voti.

Il rappresentante per la sicurezza dimissionario esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. I permessi di cui ai punti 3a) e 3b) spettano al subentrante per l'intero ammontare.

### **5) Attribuzioni e tutela del rappresentante per la sicurezza**

1) Attribuzioni: al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza spettano tutte le attribuzione previste dall'art.19 del D.Lvo n. 626/94, in particolare:

a) consultazione: la consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è prevista a carico del datore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art.19 del D.Lvo n. 626/94, e deve essere svolta in modo da garantire la sua tempestività ed effettività, fornendo tutti gli strumenti necessari. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante che, a conferma, apporrà la propria firma;

b) informazione e documentazione: il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e le documentazioni di cui all'art.19 , comma 1, lett. e) e f) del D.Lvo n.626/94. Ha diritto inoltre di ricevere copia della relazione sulla valutazione dei rischi della propria Istituzione Formativa, conservata presso la relativa sede, come previsto dall'art. 3 comma della Legge 123/2007;

c) accesso ai luoghi di lavoro: il diritto di accesso ai luoghi di lavoro viene esercitato nel rispetto e con le limitazioni previste dalle vigenti normative di legge.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza segnala preventivamente, in rapporto alle urgenze, le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro.

2) Tutela: Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti, si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

### **6) Formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una adeguata formazione, così come previsto dagli artt.18 e 19 del D.Lvo n.626/94, ed i cui contenuti sono quelli previsti dal Decreto del Ministero del lavoro del 16/1/1997, articolata così come segue:

- a) un modulo di almeno 40 ore di formazione di base;
- b) un modulo di formazione sui rischi specifici del quale saranno concordati i criteri e la durata in sede di contrattazione aziendale;
- c) un modulo di non meno di 12 ore di aggiornamento delle competenze da effettuare con cadenza almeno biennale.

## **7) Riunioni periodiche**

In tutte le Istituzioni Formative il datore di lavoro indice, almeno una volta l'anno, una riunione in merito alla valutazione sulle condizioni generali di sicurezza. La riunione, alla quale partecipano i soggetti di cui all'art.11, comma 1° del D.Lvo n.626/94, viene convocata, mediante atto scritto, con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso.

Il datore di lavoro redige il verbale della riunione da inviare alla Commissione Paritetica Regionale.

## **Parte seconda**

### **Organismi bilaterali**

Le Parti, nel mettere in atto quanto disposto dall'art.20 del D.Lvo 626/94, concordano che le Commissioni Bilaterali, di cui all'art. 5 del presente CCNL, assumono anche compiti in materia di igiene e sicurezza. Le funzioni e le modalità operative verranno definite con apposita contrattazione; ferme restando quelle già normate dall'art. 7 della L. 123/2007.

Le Parti ribadiscono che, nel rispetto delle leggi, le problematiche relative alla sicurezza ed alla salute nei luoghi di lavoro, debbano trovare soluzioni condivise ed attuabili.

Nei casi di controversie, relative all'applicazione delle norme sui diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti, le Parti interessate si impegnano ad adire in prima istanza alla Commissione Paritetica Regionale e in seconda istanza alla Commissione Bilaterale Paritetica Nazionale, al fine di ricercare, ove possibile, una soluzione concordata.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi nuovamente per adeguare il presente accordo all'evoluzione della legislazione e della normativa sulla materia.

Per quanto non previsto dal presente Accordo, si rinvia alla normativa vigente.

**ALLEGATO n. 8:****ACCORDO TRA ENTI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA SULLA  
PREVIDENZA COMPLEMENTARE DEL 27 FEBBRAIO 2007**

- Vista la legge 8.8.95 n. 335 di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;
- visto il decreto legislativo n. 252 del 5 dicembre 2005;
- visto il decreto-legge n. 279 del 13 novembre 2006;
- vista la legge n. 296 del 27 dicembre 2006;
- visti i decreto attuativi del 30 gennaio 2007 della legge n. 296/2006;
- ferme restando le disposizioni di legge sulle modalità di destinazione del TFR per i lavoratori dipendenti assunti prima o dopo il 28 aprile 1993:

le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA e SNALS-CONFSAL e le Organizzazioni dei datori di lavoro FORMA e CENFOP, firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Formazione Professionale, concordano di contribuire a un più elevato livello di copertura previdenziale per gli operatori ai quali si applica il CCNL della Formazione Professionale (d'ora in avanti operatori).

A tal fine, ferma restando l'autonomia di scelta dei lavoratori come prevista dalla legge n. 335/1995 e sue successive modificazioni e integrazioni, le Parti concordano, in via negoziale, di indicare agli operatori le seguenti opzioni:

gli operatori potranno aderire mediante l'adesione al Fondo negoziale ESPERO o mediante l'adesione al costituendo Fondo negoziale denominato, in via provvisoria, PREVIFONDER.

L'associazione degli operatori ad uno dei Fondi avverrà mediante l'adesione volontaria o in base a quanto previsto dalla legge, secondo forme e modalità previste dagli statuti dei rispettivi Fondi e potrà riguardare tutti gli operatori ai quali si applica il CCNL della Formazione Professionale.

Le Parti convengono le seguenti contribuzioni con riferimento alla retribuzione utile per il trattamento di fine rapporto (TFR):

- quota a carico del lavoratore, dell'1% annuo, con possibilità di incremento;
- quota a carico del datore di lavoro di almeno l'1% verso uno dei due Fondi negoziali previsti dal presente accordo e prescelto dal lavoratore.

Considerato che entro il 30 giugno 2007 e, per i neo assunti, comunque entro sei mesi dalla data di assunzione, gli operatori ai quali si applica il CCNL devono operare una scelta consapevole sulla destinazione del trattamento di fine rapporto (TFR) maturando a partire dall'1 gennaio 2007;

ravvisata l'urgenza e la necessità delle Parti di avviare una diffusa e condivisa campagna d'informazione nei luoghi di lavoro;

Le Parti si riservano di verificare la possibilità d'incentivare l'adesione ai Fondi negoziali ESPERO e PREVIFONDER.

Le eventuali quote d'iscrizione ai Fondi sono quelle previste dagli statuti.

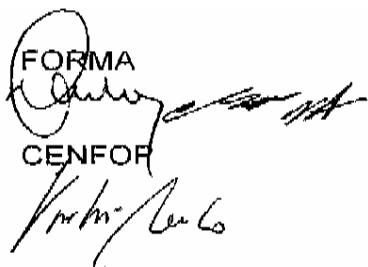
Le Parti concordano che, a seguito dell'emanazione di nuovi provvedimenti governativi, potrà essere necessario apportare adeguamenti alle risoluzioni individuate con il presente accordo.

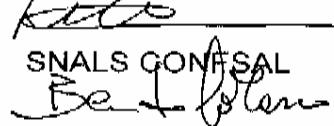
Il presente accordo è parte integrante del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Viste le disposizioni di legge circa gli obblighi a carico dei datori di lavoro di fornire adeguate informazioni ai propri dipendenti sulle diverse scelte disponibili, le Parti concordano di fissare al 30 aprile 2007 il termine per la verifica dell'operatività dei Fondi.

Per quanto non previsto dal presente accordo si fa riferimento alla vigente normativa di legge.

Roma, 27 febbraio 2007

FORMA  
CENFOR  


FLC CGIL  
  
CISL SCUOLA  
  
UIL SCUOLA  
  
SNALS CONFESAL  


**ALLEGATO n. 9:****PROFILI E LIVELLI****AREA FUNZIONALE 1: SEGRETERIA, LOGISTICA E SERVIZI DI SUPPORTO****1.1. OPERATORE TECNICO AUSILIARIO****a) Descrizione delle funzioni generali:**

L'Operatore Ausiliario, nell'ambito delle direttive dell'Ente, garantisce l'agibilità e la funzionalità della struttura; provvede alla piccola manutenzione generale della struttura operativa, all'apertura e chiusura dei locali ed alla loro pulizia; cura la vigilanza degli allievi in casi particolari e la riproduzione di materiali; provvede alle commissioni esterne assegnate.

**b) Qualifica Professionale:**

Operatore Ausiliario

**c) Requisiti per l'assunzione:**

Diploma di scuola secondaria di 1° grado

**d) Livello di inquadramento: I - II****1.2. OPERATORE TECNICO DELLA LOGISTICA****a) Descrizione delle funzioni generali:**

L'Operatore Tecnico, nell'ambito delle direttive dell'Ente, garantisce l'agibilità e la funzionalità della struttura; provvede alla manutenzione generale della struttura operativa, alla manutenzione e conduzione tecnica dei laboratori; provvede alle commissioni esterne assegnate; ha compiti di organizzazione e conduzione dei servizi di cucina; provvede alla conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento; provvede alla conduzione dei pullman per il trasporto allievi; cura la gestione del magazzino.

**b) Qualifica Professionale:**

Operatore Tecnico

**c) Requisiti per l'assunzione:**

Diploma di scuola secondaria di 1° grado+ esperienza professionale o qualifica di formazione professionale

**d) Livello di inquadramento: I - II****1.3. OPERATORE DI SEGRETERIA****a) Descrizione delle funzioni generali:**

L'Operatore di Segreteria, nell'ambito delle direttive dell'Ente, esercita la gestione amministrativa dei progetti e la gestione del flusso delle informazioni:

- L'Operatore di Segreteria addetto a mansioni d'ordine assolve a compiti operativi: Provvede al protocollo e all'archiviazione degli atti; ha relazioni di prima informazione con gli utenti; smista la documentazione affidata ai vari settori; predisponde e redige atti amministrativi, documenti e verbali; gestisce il servizio di centralino telefonico; provvede alle commissioni esterne assegnate.

- L'Operatore di Segreteria addetto a mansioni di concetto, con autonomia operativa e determinante iniziativa, nell'ambito delle proprie mansioni, predisponde atti e provvedimenti relativi all'iter burocratico di gestione dei progetti; cura la gestione del flusso delle informazioni, gli aspetti logistici e l'impiego delle risorse strumentali; ha relazioni di prima informazione con gli utenti; provvede alle commissioni esterne assegnate e cura la gestione dell'archivio.

b) Qualifica Professionale:

Operatore di Segreteria

c) Requisiti per l'assunzione:

Diploma di scuola secondaria di 2° grado o qualifica professionale

d) Livello di inquadramento: II – III - IV

#### **1.4. TECNICO DEI SERVIZI**

a) Descrizione delle funzioni generali:

Il Tecnico dei Servizi, nell'ambito delle direttive dell'Ente, svolge compiti tecnici operativamente autonomi con funzioni di coordinamento e controllo. Rientrano in questo profilo il Tecnico di Sistemi Informatici che progetta, sviluppa e gestisce il funzionamento e la sicurezza della rete informatica e informativa; il Tecnico Sistema Qualità che cura le politiche della qualità, le procedure e la loro diffusione/attuazione, l'elaborazione e l'aggiornamento dei manuali di qualità e si occupa dei collegamenti con gli Enti di certificazione.

- Il Tecnico dei Sistemi Informatici attiva e rende efficace la rete informatizzata e ne cura la manutenzione; individua le attrezzature informatiche da utilizzare nelle Istituzioni Formative; concorre alla realizzazione dei progetti riguardanti i sistemi informatizzati e all'aggiornamento delle risorse umane, provvede all'analisi e alla realizzazione dei progetti riguardanti i sistemi informatici e informativi e all'installazione dei nuovi software e ne attua i controlli di sicurezza; cura la documentazione relativa alle licenze in uso e l'installazione e il funzionamento delle apparecchiature informatiche, assiste gli utenti per problemi relativi alla rete, collabora alla gestione delle banche dati e alla definizione dei piani di investimento.
- Il Tecnico dei Sistemi Qualità produce e gestisce la documentazione del sistema qualità e del sistema di accreditamento e ne verifica la corretta applicazione; accompagna nell'applicazione del sistema e supporta la direzione nei rapporti con gli enti di certificazione e accreditamento; concorre all'aggiornamento delle risorse umane.

b) Qualifica Professionale:

Tecnico dei Servizi

c) Requisiti per l'assunzione:

Laurea o Diploma di scuola secondaria di 2° grado + esperienza specifica

d) Livello di inquadramento: IV - V

## **AREA FUNZIONALE 2: AMMINISTRAZIONE**

### **2.1. COLLABORATORE AMMINISTRATIVO**

#### a) Descrizione delle funzioni generali:

Il Collaboratore amministrativo, nell'ambito delle direttive dell'Ente, cura nell'esecuzione e nel controllo la gestione contabile, fiscale, economica, rendicontativa, l'amministrazione del personale e dei progetti.

- Il Collaboratore amministrativo cura la registrazione dei documenti contabili, la predisposizione degli atti amministrativi e contabili nella gestione delle risorse umane, la rendicontazione, la raccolta e l'archiviazione dei documenti e, in collaborazione con i coordinatori, la verifica e il controllo degli stati di avanzamento del budget; collabora alla predisposizione degli atti amministrativi e contabili, alla preparazione dei rendiconti, delle verifiche contabili/rendicontative e alla gestione amministrativa dei progetti.

#### b) Qualifica Professionale:

Collaboratore Amministrativo

#### c) Requisiti per l'assunzione:

Diploma di scuola secondaria di 2° grado o qualifica professionale+ esperienza professionale

#### d) Livello di inquadramento: III - IV

### **2.2. RESPONSABILE AMMINISTRATIVO- ORGANIZZATIVO**

#### a) Descrizione delle funzioni generali:

Il Responsabile amministrativo-organizzativo, nell'ambito delle direttive dell'Ente, sovrintende all'esecuzione e al controllo della gestione contabile, fiscale, economico, finanziaria, rendicontativa, all'amministrazione delle risorse umane e alla gestione del flusso delle informazioni. A questa area appartengono operatori che esplicano, in autonomia, funzioni di responsabilità e/o svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico professionali.

- Il Responsabile Amministrativo-Organizzativo nell'ambito dell'Amministrazione delle Risorse Umane è responsabile della gestione amministrativa delle risorse umane, predispone e redige le denunce obbligatorie previste dalla legge; supporta la direzione nella definizione dei budget di costo del personale; gestisce procedure per l'elaborazione informatica dei dati; coordina il lavoro dei collaboratori assegnati; collabora con la direzione alla formazione e aggiornamento delle risorse umane.
- Il Responsabile Amministrativo-Organizzativo nell'ambito della Contabilità Generale è responsabile di tutte le attività connesse alla predisposizione, compilazione e tenuta dei libri contabili; predispone il bilancio e redige le denunce obbligatorie previste dalla legge; cura, di concerto con l'Ente, le relazioni con gli istituti bancari, i clienti e i fornitori; coordina il lavoro dei collaboratori assegnati.
- Il Responsabile Amministrativo-Organizzativo nell'ambito della Gestione, Controllo e Rendicontazione collabora con la direzione nella definizione dei budget delle attività e nella pianificazione economica/gestionale/finanziaria della struttura operativa; è responsabile della contabilità analitica e dell'elaborazione e compilazione degli atti connessi alle attività di rendicontazione; cura, in collaborazione con i co-

ordinatori, la verifica e il controllo degli stati di avanzamento del budget; coordina il lavoro dei collaboratori assegnati.

- Il Responsabile Amministrativo-Organizzativo nell'ambito dell'area organizzativa coordina gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, provvede alla diretta gestione delle attività; presidia la funzionalità delle risorse strumentali e logistiche, coordina il lavoro dei collaboratori assegnati.

b) Qualifica Professionale:

Responsabile Amministrativo- Organizzativo

c) Requisiti per l'assunzione:

Laurea o Diploma di scuola secondaria di 2° grado + esperienza specifica

d) Livello di inquadramento: V - VI

## **AREA FUNZIONALE 3: EROGAZIONE**

### **3.1. FORMATORE**

a) Descrizione delle funzioni generali:

Il Formatore realizza il processo di formazione e apprendimento volto a promuovere lo sviluppo professionale, umano, culturale e civile degli utenti.

Il formatore gestisce ed è responsabile dei servizi e/o delle attività necessarie all'utenza per l'acquisizione e/o il potenziamento di conoscenze, capacità e competenze in coerenza con la progettazione formativa;

concorre:

- alla promozione dello sviluppo professionale, umano, culturale, civile della persona nel rispetto del modello valoriale e della mission dell'ente;
- alla progettazione di dettaglio dell'azione formativa con l'individuazione di obiettivi specifici e metodologie d'azione e al monitoraggio e valutazione fornendo gli elementi connessi alla propria attività assicurando l'applicazione delle procedure del sistema qualità dell'ente;

collabora:

- alla progettazione di specifiche azioni formative in attuazione della programmazione definita dall'Ente e all'attuazione dei processi di orientamento secondo le specifiche progettuali nel contesto delle azioni formative;

provvede:

- all'ordinaria manutenzione degli strumenti e delle attrezzature nonché delle macchine dei laboratori o reparti di lavorazione di cui è responsabile e al riordino del materiale necessario per le esercitazioni nonché alla verifica periodica di detti materiali e alle proposte di acquisto di materiale necessario per le esercitazioni;

acquisisce ed elabora:

- nell'ambito dell'erogazione dei servizi formativi, informazioni relative alla tipologia degli utenti e delle dinamiche territoriali che connotano i fenomeni associati e, nell'ambito dell'erogazione dei servizi formativi, informazioni relative alle realtà aziendali e/o scolastiche coinvolte;

partecipa:

- ai gruppi interistituzionali e alla gestione in rete dei processi di orientamento, avviamento e mantenimento al lavoro ed eventuale selezione dei corsisti;
- assicura:
- ai soggetti coinvolti una costante informazione circa l'andamento dell'azione formativa e il proprio costante aggiornamento per migliorare la preparazione pedagogico-didattica adeguata alla propria area di impegno e la preparazione tecnico-scientifica attraverso la partecipazione alle attività programmate dall'ente;
  - il proprio costante aggiornamento per migliorare la preparazione pedagogica didattica adeguata alla propria area di impegno e la preparazione tecnico-scientifica attraverso la partecipazione alle attività programmate dall'ente e/o con altre iniziative concordate con l'ente.

b) Qualifica Professionale:

Formatore

c) Requisiti per l'assunzione:

- Laurea
- Diploma di scuola secondaria di 2° grado + esperienza specifica nell'area tecnico/pratica

d) Livello di inquadramento: V

### **3.2. FORMATORE - TUTOR**

a) Descrizione delle funzioni generali:

Il Formatore-Tutor, all'interno di servizi formativi, di orientamento e di accompagnamento al lavoro, integra ed arricchisce il processo formativo con interventi individuali, di gruppo e di classe facilitando i processi di apprendimento, di integrazione e di riduzione del disagio curandone gli aspetti organizzativo-procedurali.

- Il Formatore-Tutor elabora e realizza i piani d'intervento, in accordo con il coordinatore e i formatori, che tengono conto dei bisogni professionali e individuali espressi in relazione al mercato del lavoro locale e in coerenza con il percorso formativo;

concorre:

- alla promozione dello sviluppo professionale, umano, culturale, civile della persona nel rispetto del modello valoriale espresso nella mission dell'ente;

realizza:

- interventi di socializzazione e/o sviluppo del clima all'interno dei servizi formativi;

propone e gestisce:

- interventi di potenziamento delle competenze e del processo di apprendimento;

collabora:

- alla gestione di interventi di diagnosi individuale e/o di gruppo volti a individuare e rimuovere gli ostacoli all'apprendimento;
- alla definizione e all'applicazione degli strumenti per la gestione della qualità e dell'accreditamento;
- alla progettazione di specifiche azioni formative in attuazione della programmazione definita dall'Ente;

- alla progettazione, gestione, monitoraggio e valutazione di attività di stage, tirocini e/o borse di lavoro gestendo le convenzioni, le relazioni con le imprese e presidiando i diversi adempimenti previsti;

promuove:

- l'individualizzazione degli interventi di apprendimento garantendo congruenza fra attività formative e obiettivi previsti nell'azione;

applica:

- tecniche di monitoraggio, verifica e valutazione degli apprendimenti nella formazione individuale e di gruppo;

individua e propone:

- le aziende idonee alle attività di stage/tirocinio;

cura ed aggiorna:

- la compilazione e la raccolta della documentazione prevista e i rapporti con le aziende;

- le banche dati aziendali che riguardano le aree di pertinenza;

si raccorda:

- con le istituzioni e associazioni locali che si occupano di fasce svantaggiate per l'utilizzo mirato delle risorse disponibili applicando gli strumenti legislativi ed operativi a sostegno dell'inserimento lavorativo di fasce svantaggiate;
- con i servizi per l'impiego per l'integrazione dei percorsi di inserimento con altre opportunità informativo-orientative;

assicura:

- il proprio costante aggiornamento per migliorare la preparazione pedagogico-didattica adeguata alla propria area di impegno e la preparazione tecnico-scientifica attraverso la partecipazione alle attività programmate dall'ente e/o con altre iniziative concordate con l'ente.

b) Qualifica Professionale:

Formatore - Tutor

c) Requisiti per l'assunzione:

- Laurea

- Diploma di scuola secondaria di 2° grado + esperienza specifica nell'area tecnico/pratica

d) Livello di inquadramento: V

### 3.3. FORMATORE – ORIENTATORE

a) Descrizione delle funzioni generali:

Il Formatore-Orientatore interviene nella progettazione ed erogazione della formazione individuale e di gruppo, all'interno dei processi formativi e di accompagnamento al lavoro, nelle iniziative di informazione, nelle attività di consulenza di orientamento e nel bilancio di competenze.

- Il Formatore-Orientatore gestisce attività di informazione e formazione orientativa individuali e di gruppo;

illustra:

- le opportunità formative proposte dall'Ente anche attraverso l'uso di strumenti cartacei e multimediali;

individua ed analizza:

- i bisogni formativi espressi dall'utenza e l'offerta necessaria per interventi di recupero per gli utenti;

cura l'informazione:

- sull'offerta di azioni di formazione e istruzione;
- sugli sbocchi occupazionali in relazione al mercato del lavoro locale;
- sui servizi territoriali pubblici e privati per il lavoro;

eroga moduli di formazione individuali e di gruppo;

gestisce:

- relazioni di aiuto individualizzato volte a favorire la conoscenza di sé, la scoperta delle proprie attitudini capacità ed interessi, motivazioni alla formazione e all'inserimento lavorativo;

realizza:

- percorsi di bilancio di competenze e processi di orientamento al lavoro ed alla formazione;

assicura:

- il proprio costante aggiornamento per migliorare la preparazione pedagogico-didattica adeguata alla propria area di impegno e la preparazione tecnico-scientifica attraverso la partecipazione alle attività programmate dall'ente e/o con altre iniziative concordate con l'ente.

b) Qualifica Professionale:

Formatore-Orientatore

c) Requisiti per l'assunzione:

Laurea con indirizzo psico-socio-pedagogico o equipollente

d) Livello di inquadramento: V

### **3.4. FORMATORE-COORDINATORE**

a) Descrizione delle funzioni generali:

Il Formatore Coordinatore, nell'ambito dell'erogazione delle attività, interviene negli aspetti organizzativi e didattici previsti nei progetti armonizzando le azioni degli esperti e dei tutor, favorendone la collaborazione per il conseguimento degli obiettivi del percorso, eseguendo le direttive dell'ente. Partecipa alle attività di progettazione, organizzazione, rendicontazione e valutazione delle azioni previste nei progetti da realizzare assicurando l'impiego efficace e rispondente a criteri di qualità delle risorse umane, tecniche ed organizzative rese disponibili dall'Ente.

- Il Formatore Coordinatore promuove sul territorio i servizi proposti dall'ente seguendo modalità e procedure concordate, nel rispetto degli obiettivi formativi, didattici ed organizzativi previsti nel progetto e nelle direttive emanate dagli enti finanziatori;

partecipa:

- con l'équipe della sede/Istituzione Formativa alla progettazione;

sovrintende:

- alla logistica necessaria e all'iter per l'avvio del progetto;

provvede:

- al reperimento e selezione dei partecipanti;
- al controllo del raggiungimento dei vari obiettivi previsti nel progetto;

- alla verifica e alla predisposizione dei documenti necessari alla rendicontazione del progetto;
- alla verifica della relativa documentazione e alla congruenza dei costi con le regole di rendicontazione o indicate dal committente;

organizza e presidia:

- il team di progetto per la realizzazione delle azioni,
- lo svolgimento della funzione del tutor nei suoi rapporti con i corsisti e col mondo esterno;

coordina e monitora:

- le risorse umane che la Direzione incarica per la realizzazione del progetto;
- il progetto, il suo svolgimento e, raccordandosi con la direzione e/o con il responsabile dei processi, provvede ad eventuali rettifiche che si rendessero necessarie in itinere;

presiede:

- alla realizzazione dell'orientamento;

provvede:

- alla verifica del raggiungimento dei risultati attesi e al rispetto degli indicatori previsti ed è responsabile della somministrazione degli strumenti volti alla rilevazione del gradimento, così come previsto dalle procedure interne e dei committenti;

controlla:

- la coerenza del progetto col sistema di qualità in essere;

pianifica e determina:

- il fabbisogno di materiali per l'attività di progetto;

mantiene:

- costante contatto con la direzione del progetto circa l'andamento dello stesso;
- contatti con eventuali partners del progetto;

assicura:

- il proprio costante aggiornamento per migliorare la propria preparazione attraverso la partecipazione alle attività programmate dall'ente e/o con altre iniziative concordate con l'ente.

b) Qualifica Professionale:

Formatore-Coordinatore

c) Requisiti per l'assunzione:

- Laurea con esperienza professionale diversificata in ambito formativo/orientativo o dei servizi o in attività analoghe in altri settori;
- diploma di scuola secondaria di 2° grado con esperienza professionale pluriennale diversificata in ambito formativo/orientativo

d) Livello di inquadramento: V

### **3.5 RESPONSABILE DEI PROCESSI**

a) Descrizione delle funzioni generali:

Il Responsabile dei processi, nell'ambito delle direttive e/o deleghe dell'ente, garantisce il presidio generale delle azioni previste, in uno o più processi, attraverso l'armonizzazione e l'ottimizzazione delle risorse umane, economiche e logistiche coinvolte nei progetti assegnati al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati dall'ente. Presidia, su delega dell'Ente e nel rispetto dell'organizzazione interna,

uno o più processi riguardanti le aree di: promozione; orientamento; progettazione e sviluppo; erogazione; valutazione. Sviluppa, cura e gestisce i contatti col territorio di riferimento.

- Il Responsabile dei processi mantiene i contatti col territorio e il costante contatto con la direzione; rappresenta l'ente nei contatti coi committenti o enti coinvolti; coordina gruppi di lavoro specifici assicurando le azioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati; assicura il proprio costante aggiornamento per migliorare la propria preparazione attraverso la partecipazione alle attività programmate dall'Ente e/o con altre iniziative concordate con l'Ente;
- 3.5.1. Presidia la funzione di promozione, progettazione e sviluppo delle attività dell'Ente attraverso:
  - l'analisi delle opportunità offerte nei bandi progettando e/o coordinando in equipe, le azioni in funzione dei bisogni dei committenti;
  - l'analisi dei bisogni territoriali;
  - la promozione sul territorio e con potenziali Enti finanziatori, dei servizi offerti dall'ente;
  - la definizione di proposte formative, di orientamento e di accompagnamento al lavoro, con il coinvolgimento anche di gruppi di lavoro specifici
  - la definizione degli spetti commerciali, in collaborazione con l'apparato amministrativo dell'Ente;
- 3.5.2. Presidia la funzione di erogazione e provvede:
  - alla individuazione della logistica necessaria alla realizzazione dei progetti assegnati,
  - all'iter procedurale necessario per l'avvio del progetto;
  - alle azioni di reclutamento e selezione dei partecipanti;
  - alla organizzazione e gestione delle risorse umane che la Direzione incarica per la realizzazione del progetto;
  - alla realizzazione delle azioni di progetto;
  - al monitoraggio del progetto e al suo stato di avanzamento coordinandosi con la direzione;
  - al controllo di gestione del progetto ed alle eventuali rettifiche che si rendessero necessarie in itinere;
  - alla predisposizione della documentazione necessaria alla rendicontazione del progetto.
- 3.5.3. Presidia la funzione di valutazione attraverso:
  - la verifica della documentazione e la congruenza dei costi con le regole di rendicontazione o regole indicate dal committente;
  - la valutazione del progetto;
  - la verifica del raggiungimento dei risultati attesi oltre al monitoraggio occupazionale;
  - il controllo della coerenza del progetto col sistema di qualità in essere;
  - la programmazione e la somministrazione dei monitoraggi del grado di impegno così come previsto dalle procedure adottate.

- 3.5.4. Presidia organizza i processi di orientamento attraverso la gestione delle risorse tecniche e professionali destinate ad interventi di orientamento pianificati su basi territoriali in collaborazione con soggetti pubblici e privati anche in rete.

b) Qualifica Professionale:

Responsabile di processi

c) Requisiti per l'assunzione:

Laurea o diploma di scuola secondaria di 2° grado con esperienza professionale diversificata in ambito formativo/orientativo o dei servizi o in attività analoghe in altri settori;

d) Livello di inquadramento: VI

## **AREA FUNZIONALE 4: DIREZIONE**

### **4.1. DIRETTORE**

- a. Descrizione delle funzioni generali:

La direzione assicura la gestione organizzativa, economica ed operativa relativamente al funzionamento delle sedi/centri e allo svolgimento di attività, programmi, progetti, servizi del sistema di formazione; la direzione, finalizza, nell'ambito delle direttive ricevute, il conseguimento degli obiettivi stabiliti dall'Ente.

#### **4.1.1. DIRETTORE DI SEDE OPERATIVA**

Il Direttore, di una o più sedi operative, attua gli obiettivi programmati dell'ente; è responsabile del marketing e sviluppo delle attività e delle azioni formative, è responsabile dell'attuazione delle politiche della qualità e dell'accreditamento; gestisce le risorse assegnate, verifica e risponde dell'attuazione degli obiettivi e dei risultati conseguiti.

#### **4.1.2. DIRETTORE DI FUNZIONE**

**4.1.2.A. Il direttore Commerciale e Sviluppo** è responsabile della promozione, lo sviluppo e la commercializzazione dei servizi erogati dall'ente e presidia la pianificazione e l'erogazione delle attività dell'ente.

**4.1.2.B. Il direttore Amministrativo** è responsabile della predisposizione e pianificazione di preventivi, indicatori economici e finanziari riferiti all'attività formativa, secondo le modalità con cui essa è organizzata; E' responsabile della redazione e del controllo di atti amministrativi, contabili, di budget e di bilancio. Cura, all'interno delle direttive ricevute, gli aspetti finanziari; gestisce le risorse assegnate, verifica e risponde dell'attuazione degli obiettivi e dei risultati conseguiti.

**4.1.2.C. Il direttore Risorse Umane** gestisce la politica delle risorse umane attraverso le azioni di selezione, l'attuazione delle politiche retributive e la definizione dei piani formativi, di aggiornamento e riqualificazione, curandone lo sviluppo professionale. Razionalizza l'utilizzo delle risorse umane all'interno dell'ente; cura la gestione amministrativa delle stesse; assicura le relazioni con le OO.SS. di categoria.

- b. Qualifica professionale:

Direttore

c. Requisiti per l'assunzione

Laurea o diploma di scuola secondaria di 2° grado + esperienza pluriennale (solo laurea per gli assunti dopo la data della firma del CCNL)

d. Livello di inquadramento: VII - VIII

#### **4.2. DIRETTORE GENERALE**

a. Descrizione delle funzioni generali:

il Direttore Generale determina, nell'ambito delle deleghe ricevute, le politiche dell'ente, provvede alla realizzazione delle stesse ed è responsabile del funzionamento dell'ente attraverso il presidio delle funzioni direttive preposte.

b. Qualifica professionale:

Direttore Generale

c. Requisiti per l'assunzione:

Laurea o diploma di scuola secondaria di 2° grado + esperienza

d. Livello di inquadramento: IX

**ALLEGATO N. 10:**  
**Modalità per la salvaguardia occupazionale**

1. Gli Enti di FP rappresentati da FORMA – CENFOP e le Organizzazioni Sindacali CGIL-CISL-UIL-CONFSAL confederali e di categoria, convengono sulla necessità di realizzare un diffuso processo di innovazione, qualificazione e ristrutturazione del sistema di FP sulla base degli standard minimi definiti dalla Conferenza Stato-Regioni per l'accreditamento delle sedi formative. A tal fine ritengono indispensabile l'attivazione di un processo di qualificazione e di aggiornamento del personale operante nel sistema di FP di competenza regionale.
2. L'eventuale ricollocazione del personale, prioritaria, rispetto alle nuove assunzioni a parità di professionalità e qualifica si realizza attraverso:
  - a) l'estensione del sistema degli ammortizzatori sociali al comparto;
  - b) l'attivazione degli Enti Bilaterali Nazionale e Regionali con l'utilizzo di eventuali fondi anche sostenuti da un impegno finanziario dello Stato e delle Regioni;
  - c) la contrattazione tra Enti ed OO.SS. che ne individua i criteri per il possibile inserimento dei lavoratori, con il coinvolgimento nei processi anche delle istituzioni regionali, provinciali, ecc., vincolante nel caso di passaggi di personale tra privato e pubblico.
3. Qualora manchino le condizioni per il reinserimento, le OO.SS e le Associazioni degli Enti di FP attivano il confronto con la Regione/Province al fine di individuare le condizioni di una nuova collocazione dei lavoratori anche in altre attività, anche all'esterno del settore della Formazione Professionale.

**Modalità di attuazione che si applicano nelle regioni e nelle province autonome ove esistano leggi, delibere, circolari o intese che disciplinano l'ex art.26 del CCNL 1994-1997**

1. Le Parti riconfermano la validità dei contenuti dell'art. 17 e dell'art. 26 del CCNL 1994-1997 già recepiti dalle normative regionali, dalle deliberazioni e dagli accordi tra Regione, Organizzazioni Sindacali ed Enti.
2. Per rispondere alle esigenze della programmazione regionale attraverso la razionale, qualificata e rispondente gestione del personale, per la salvaguardia dell'occupazione, si attua la mobilità del personale dipendente all'interno del Sistema Regionale di Formazione Professionale.
3. La mobilità si attua attraverso l'istituzione di tavoli trilaterali regionali anche tra Istituzioni Formative degli Enti e Istituzioni Formative della Regione e degli Enti delegati, mediante accordi.
4. La contrattazione regionale ne definisce i criteri, le modalità, nonché le priorità per il reinserimento; la Commissione Bilaterale regionale attiva i processi per la gestione della mobilità anche in riferimento all'Albo regionale che costituisce il quadro delle professionalità del personale dipendente.
5. Nel caso di trasferimento della struttura da una ad altra area territoriale o passaggio della struttura ad altro Ente, tutto il personale con contratto a tempo indeterminato

nato, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro nella nuova sede o alle dipendenze del nuovo Ente, conservando la posizione economica e giuridica acquisita, escludendo tutti gli oneri collegati al trattamento del TFR, che viene corrisposto al lavoratore dipendente.

## **ALLEGATO 11**

### **Regolamento dell'art. 17, lettera E) sugli esoneri sindacali**

#### **a) fondi per la rappresentanza sindacale**

- 1) Le Parti convengono che, per la gestione economica degli esoneri sindacali retribuiti di cui ai punti 2 e 3 dell'art. 17, lettera E) del presente CCNL, al fine di garantire la corretta ripartizione tra i costi sugli Enti / Istituzioni Formative che applicano il presente CCNL, vengano costituiti appositi fondi denominati "Fondo per la rappresentanza sindacale", che verranno tenuti, con contabilità separata, dall'Ente Bilaterale Nazionale e dagli Enti Bilaterali Regionali.
- 2) La mancata contribuzione degli Enti / Istituzioni formative ai suddetti fondi, nelle modalità appresso specificate, costituisce inadempienza contrattuale.

#### **b) fondo nazionale per la rappresentanza sindacale nazionale**

- 1) Il "Fondo nazionale per la rappresentanza sindacale" costituito presso l'Ente Bilaterale Nazionale, finalizzato alla copertura economica degli esoneri di cui al punto 2 lettera E) dell'art. 17, è finanziato con la quota di € 10 annui, per ogni dipendente, a carico degli Enti/Istituzioni Formative che applicano il presente CCNL, in ogni Regione, da versarsi tra il 15 e il 30 giugno di ogni anno all'Ente Bilaterale Nazionale stesso, secondo le modalità da questo indicate.
- 2) L'Ente Bilaterale Nazionale provvede a rifondere i costi relativi agli esoneri sindacali retribuiti di cui al punto 2, lettera E) dell'art. 17 all'Ente/Istituzione Formativa che avrà erogato le retribuzioni al dipendente in esonero, a seguito della presentazione di opportuna certificazione dei costi.
- 3) Qualora il costo degli stessi, a consuntivo, dovesse risultare insufficiente, l'Ente Bilaterale Nazionale richiederà una idonea e sufficiente integrazione a tutti i soggetti che applicano il CCNL.
- 4) Il Fondo Nazionale gestisce inoltre quanto previsto dalla successiva lettera e), punto 2).

#### **c) fondi regionali per la rappresentanza sindacale regionale**

- 1) Il "Fondo regionale per la rappresentanza sindacale" costituito presso ogni Ente Bilaterale Regionale, finalizzato alla totale copertura economica degli esoneri di cui al punto 3, lettera E) dell'art 17, è finanziato dagli Enti/Istituzioni Formative che applicano il presente CCNL in ogni Regione.  
In sede di contrattazione regionale, sulla base degli esoneri regionalmente definiti, sono calcolate le quote e le modalità di versamento. In fase di prima applicazione si conviene di indicare allo 0,25% dell'imponibile previdenziale di ogni dipendente la contribuzione al fondo di rappresentanza sindacale.
- 2) Gli Enti Bilaterali Regionali provvederanno a rifondere i costi relativi agli esoneri sindacali retribuiti di cui al punto 3, lettera E) dell'art. 17 all'Ente/Istituzione Formativa che avrà erogato le retribuzioni al dipendente in esonero, a seguito della presentazione di opportuna certificazione dei costi.

- 3) Qualora il costo degli stessi, a consuntivo, dovesse risultare insufficiente, il fondo richiederà una idonea e sufficiente integrazione a tutti i soggetti che applicano il CCNL, utilizzando i medesimi criteri di ripartizione.

**d) monitoraggio annuale**

- 1) Le Parti convengono di effettuare ogni anno, entro il 30 giugno, il monitoraggio dell'effettiva esigibilità di quanto previsto dall'art 17, lettera E, riservandosi di apportare, attraverso una specifica sequenza contrattuale, le opportune modificazioni che dovessero rendersi necessarie per la sua attuazione.

**e) fase transitoria**

- 1) Le Parti convengono che, fino all'avvio degli Enti Bilaterali, alla costituzione degli specifici "Fondi per la rappresentanza sindacale" ed al raggiungimento della loro capienza economica secondo quanto previsto ai commi precedenti, restano in vigore gli esoneri sindacali attualmente utilizzati e concordati ai sensi del previgente CCNL 1998-2003, art. 20, nelle Regioni che non hanno realizzato gli accordi di cui all'art. 17, lettera E, punto 5 e comunque non oltre il 31/08/2008.
- 2) In prima applicazione, qualora non si siano costituiti gli enti bilaterali regionali secondo le modalità ed i tempi fissati dall'art. 3 del presente CCNL, la contribuzione regionale finalizzata all'applicazione dell'art. 17, punto 3) lettera E), in misura non inferiore all' 0,25 % dell'imponibile previdenziale di ogni singolo Ente, sarà trasmessa al Fondo Nazionale a partire dal mese successivo alla mancata costituzione degli stessi.
- 3) In relazione alla prescrizione di cui al comma precedente, la contrattazione regionale definirà modalità adeguate in presenza di specifica normativa regionale.