

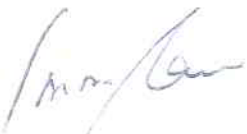
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

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

1 gennaio 2011 – 31 dicembre 2013



FIRMATO IL GIORNO 8 GIUGNO 2012



Test siglato il 27 marzo 2012



Atto n. 46/12



Art. 46 - Permessi brevi	
Art. 47 - Permessi elettorali	
Titolo VII: LUOGO DI LAVORO	
Art. 48 - Trasferimenti	
Art. 49 - Missioni	
Titolo VIII: TUTELA DEL LAVORATORE	
Art. 50 - Malattia	
Art. 51 - Maternità	
Art. 52 - Infortuni sul lavoro	
Art. 53 - Congedo matrimoniale	
Art. 54 - Aspettativa e congedi formativi	
Art. 55 - Diritto allo studio	
Titolo IX: NORME DISCIPLINARI	
Art. 56 - Norme disciplinari	
Titolo X: CESSAZIONE DEL RAPPORTO	
Art. 57 - Preavviso	
Art. 58 - Risoluzione del rapporto di lavoro	
Art. 59 - Licenziamento per giusta causa	
Art. 60 - Indennità sostitutiva dei preavviso	
Art. 61 - Trattamento di fine rapporto	
Art. 62 - Restituzione dei documenti di lavoro	
Titolo XI: ALTRE MATERIE	
Art. 63 - Pari opportunità	
Art. 64 - Tutela dei dipendenti con disabilità o in particolari condizioni psicofisiche	

ALLEGATI:		
ALLEGATO n. 1	STATUTO DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE	
ALLEGATO n. 2	REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE BILATERALE NAZIONALE	
ALLEGATO n. 3	MODALITA' DI SVOLGIMENTO DEL TENTATIVO DI CONCILIAZIONE	
ALLEGATO n. 4	CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	
ALLEGATO n. 5	APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	
ALLEGATO n. 6	TELELAVORO SUBORDINATO, ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 9 GIUGNO 2004	
ALLEGATO n. 7	COLLABORAZIONI COORDINATE A PROGETTO	
ALLEGATO n. 8	ACCORDO TRA ENTI DI FP E ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA SUL D. L.VO 81/2008	
ALLEGATO n. 9	REGOLAMENTO DELL'ART. 17, LETTERA E) SUGLI ESONERI SINDACALI	
ALLEGATO n. 10	ACCORDO TRA ENTI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE	
ALLEGATO n. 11	PROFILI E LIVELLI	
ALLEGATO n. 12	MOBILITA' DEL PERSONALE	
ALLEGATO n. 13	ACCORDO SUI CONTRATTI DI SOLIDARIETA' DIFENSIVI	
ALLEGATO n. 14	TABELLE RETRIBUZIONE APPRENDISTI E RPA	

4

VERBALE DI INTESA

Verbale di intesa tra le OO.SS. FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA e SNALS CONF.SAL e le Associazioni FORMA e CENFOP alla firma del CCNL 1 gennaio 2011 - 31 dicembre 2013 per la Formazione Professionale

Il giorno 8 giugno 2012, dopo la sigla dell'ipotesi di accordo del 27 marzo 2012, a Roma, presso il complesso della basilica del Sacro Cuore di via Marsala 42,

tra

Le organizzazioni sindacali di categoria

FLC CGIL, nelle persone del Segretario Generale Domenico Pantaleo, Luigi Rossi e Giovanni Lo Cicero
CISL SCUOLA, nelle persone del Segretario Generale Francesco Scrima e Elio Formosa
UIL SCUOLA, nelle persone del Segretario generale Massimo di Menna, Lello Macro e Giuseppe Raimondi
SNALS CONF.SAL, nelle persone del Segretario Generale Marco Paolo Nigi, Roberto Mollicone e Silvestro Lupo

Assistite dalle Confederazioni sindacali

CGIL, nella persona di Michele Gentile
CISL, nella persona di Giorgio Santini
UIL, nella persona di Guglielmo Loy
CONF.SAL, nella persona di Emilio Fatovic

e

le delegazioni delle associazioni datoriali

FORMA nelle persone del presidente Nazionale Maurizio Drezadore, d. Mario Tonini, Antonio Bernasconi, d. Antonio Lucente
CENFOP nelle persone del Presidente Nazionale Danilo Vischetti, Salvatore Miroddi, Vincenzo Sardone e Aldo Armenti

è stato stipulato

l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la Formazione Professionale per il periodo 1 gennaio 2011 – 31 dicembre 2013. Il presente CCNL si compone inscindibilmente del Protocollo di Intesa Politica, di 64 articoli e di 14 allegati.

L'allegato testo, è inviato a tutte le regioni, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al CNEL.

Roma 8 giugno 2012.

FLC CGIL
CISL SCUOLA
UIL SCUOLA
SNALS CONF.SAL

Roberto Mollicone
Emilio Fatovic

FORMA
CENFOP

Mario Tonini
Antonio Bernasconi


At *h* *At...* *h* *h*

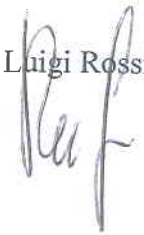
Trattativa per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Formazione Professionale – Nota a verbale della Flc e della Cgil – Roma 8 giugno 2012


La Flc Cgil e la Cgil, in relazione alla sottoscrizione della intesa per il rinnovo del CCNL 2011 – 2013 della Formazione professionale, confermano il giudizio critico rispetto alle normative relative agli istituti dell'apprendistato e del salario d'ingresso così come formulati nel testo dell'ipotesi di accordo, in coerenza con quanto dichiarato dalla Flc nel corso della trattativa ed all'atto della sottoscrizione della preintesa.

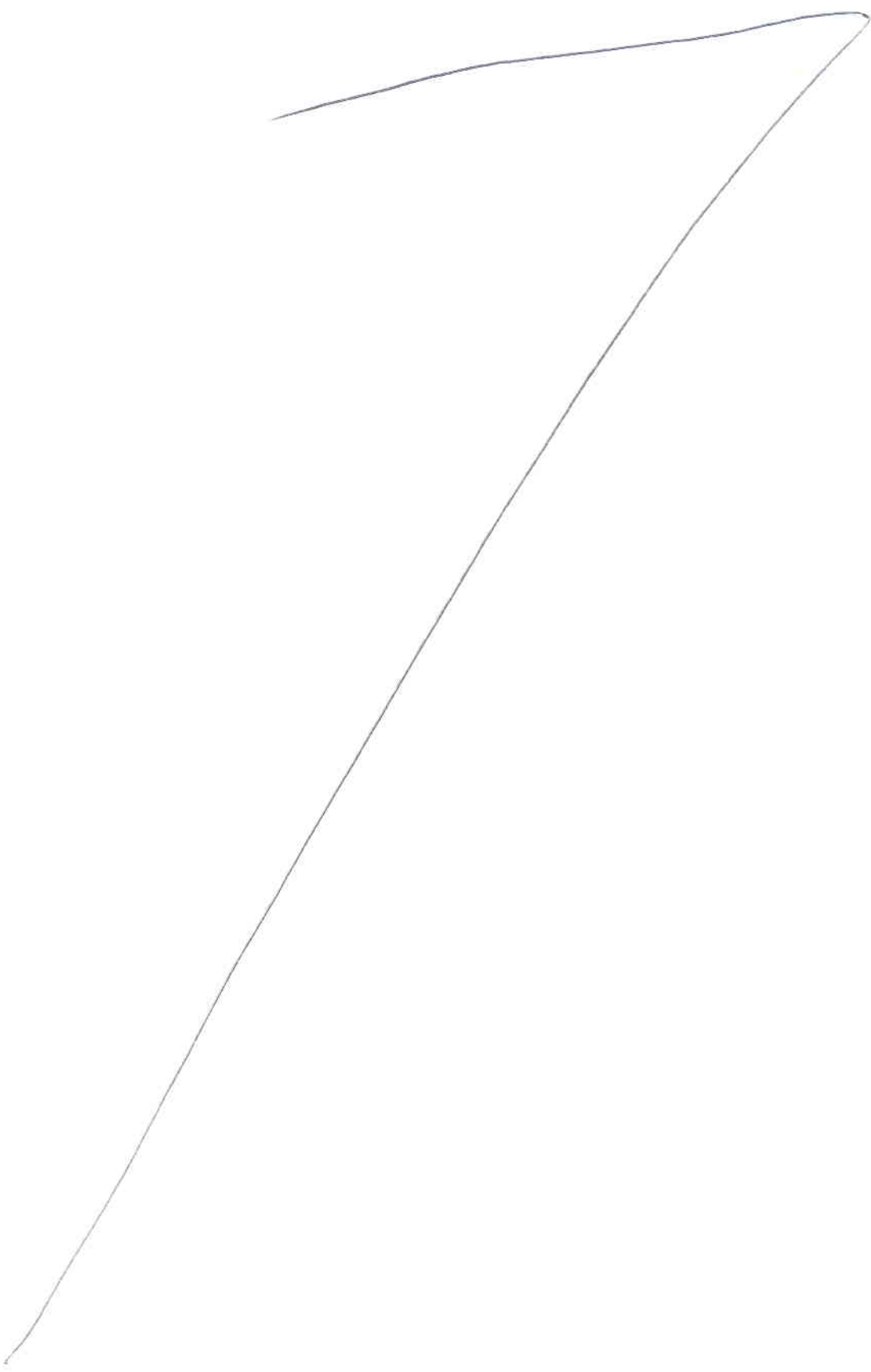
La Flc Cgil conferma i dubbi sulla coerenza e compatibilità contrattuale e legislativa espressi durante la trattativa, in particolare sul Salario d'Ingresso, trasformato in "Retribuzione progressiva d'accesso".

La Flc Cgil, a seguito della consultazione dei propri iscritti con modalità referendarie, e delle conseguenti decisioni dei propri organismi statutari, sottoscrive il contratto allo scopo di partecipare alle contrattazioni regionali a tutela degli interessi dei lavoratori rappresentati.


Giovanni Lo Cicero, Luigi Rossi, Domenico Pantaleo, Michele Gentile


F. To


F. To



Row

**PROTOCOLLO DI INTESA POLITICA
PER IL RINNOVO DEL CCNL FP 2011-2013**

I Rappresentanti Confederali di CGIL CISL UIL e SNALS CONFSAL con i rispettivi sindacati di categoria della Scuola e della Formazione professionale e le Delegazioni degli Enti di FP aderenti all'Associazione Nazionale "FORMA" e degli Enti aderenti al "CENFOP",

prendono atto:

- che la formazione professionale in Italia è stata caratterizzata, anche a causa della dalla riforma del titolo V della Costituzione, da modificazioni della ripartizione di competenze tra Stato e Regioni in tema di Formazione Professionale e di "Istruzione e Formazione Professionale";
- ciò ha comportato rapidi cambiamenti, articolazioni differenti da Regione a Regione e diffuse discontinuità che hanno inciso sul lavoro del personale e sugli assetti organizzativi degli Enti;
- tali cambiamenti hanno comportato trasformazioni profonde sulle modalità di risposta ai fabbisogni dei cittadini, dei giovani, delle famiglie e dei lavoratori, con la predisposizione di nuovi modelli di intervento al servizio delle politiche educative, formative e del lavoro in costante trasformazione.

Pertanto allo Stato spetta il compito di:

- determinare le norme generali sull'Istruzione ivi compreso il sistema di "Istruzione e Formazione Professionale", salvaguardandone l'assetto unitario e definendo i livelli essenziali delle prestazioni da erogare sull'intero territorio;
- assicurare alle Regioni e agli Enti Locali le condizioni necessarie per l'esercizio delle competenze proprie e quelle trasferite, nonché le risorse umane e finanziarie necessarie a svolgere i ruoli e le funzioni di loro competenza.

Alle Regioni competono:

- l'esercizio della potestà legislativa esclusiva in materia Formazione professionale ed in materia di "di Istruzione e Formazione Professionale" nei limiti previsti dagli ordinamenti e dalle norme generali, attraverso l'adozione di provvedimenti legislativi e normativi;
- il conseguimento di obiettivi coerenti con i livelli essenziali delle prestazioni stabiliti dalle leggi dello Stato;
- l'assicurazione dei requisiti di qualità e di efficienza per l'accreditamento delle Istituzioni Formative quale condizione per fruire del finanziamento pubblico;
- il sostegno ai processi di innovazione e di ristrutturazione di tutte le Istituzioni Formative, che coinvolgono gli operatori del sistema formativo;
- 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.

In maniera concorrente allo Stato e alle Regioni compete:

- assicurare che la fruizione dell'Istruzione e Formazione Professionale sia strumento per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione e del diritto-dovere all'Istruzione e alla Formazione, operando all'interno del quadro delle qualifiche nazionali e nel quadro normativo indicato dall'Accordo assunto in Conferenza unificata Stato, Regioni ed autonomie locali del 16 dicembre 2010 e del D.M. 18 gennaio 2011, n.4;
- favorire il successo formativo dei giovani nonché favorire azioni di recupero dei drop-out e dei giovani in situazione di disagio per prevenire e contrastare la dispersione scolastica;
- considerare la Formazione Professionale come strumento delle politiche attive anticrisi come previsto nell'accordo tra Governo e le Parti Sociali del 17 febbraio 2010;
- rispettare l'autonomia organizzativa e funzionale delle istituzioni formative accreditate, nelle forme costituzionalmente garantite.

Le Parti convengono che:

- la prospettiva della società della conoscenza e dell'innovazione rappresenta per i Paesi della Unione europea, come previsto dal Piano Europa 2020, una sfida di rilevante valore civile, un obiettivo strategico centrato sulla coesione sociale, sulla competitività e sulla crescita economica oltre che una necessaria strumentazione per le politiche di contrasto alla crisi ed al declino del Paese;
- occorre adoperarsi per l'istituzione di percorsi di apprendimento più flessibili, incluse migliori transizioni tra i vari segmenti dell'istruzione e della formazione, per una maggiore apertura verso l'apprendimento non formale e informale e una trasparenza e un riconoscimento maggiori dei risultati dell'apprendimento;
- 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 e dei laureati;

Test siglato il 27 marzo 2012

- l'educazione e la formazione lungo tutto l'arco della vita;
- l'esercizio della cittadinanza attiva dei diritti civili e sociali per tutti;
- 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.

Le Parti congiuntamente constatano che in alcune Regioni i mutamenti dei sistemi hanno determinato significativi riposizionamenti dell'offerta formativa pressoché azzerando la presenza stessa del sistema; in altre, solo la combinazione tra diversificazione degli assetti organizzativi, l'impegno costante di aggiornamento e sviluppo delle competenze del personale, i continui processi di adattamento nelle modalità di lavoro, gli esodi volontari incentivati hanno consentito il mantenimento dell'offerta formativa.

Il sistema si è dovuto inoltre confrontare con accreditamenti regionali non omogenei che hanno causato ulteriori diversificazioni e appesantimenti burocratici di natura formale, consentendo talvolta fenomeni di concorrenza "sleale". A ciò si sono aggiunti rilevanti limitazioni ai criteri di riconoscimento ed ammissibilità dei costi, contrazione dei finanziamenti, dilatazione dei tempi di erogazione di acconti e saldi, e la discontinuità nell'assegnazione delle commesse, non ostante l'applicazione di sistemi di qualità e controllo.

In questo contesto le Parti, nel rispetto dei propri ruoli e responsabilità, si impegnano a trovare condivise strategie affinché non siano messi ulteriormente a rischio sia l'offerta formativa, sia i livelli occupazionali nel settore, attraverso:

- il sostegno alla bilateralità, secondo le previsioni contrattuali, in particolare per l'aggiornamento e la qualificazione del personale e la gestione delle crisi, in aggiunta a strumenti di natura pubblica;
- il completamento della costituzione degli Enti bilaterali regionali secondo le previsioni contrattuali, aperti al confronto e alle intese con le Regioni per ulteriori forme di sostegno al reddito in particolari condizioni di crisi, alimentati da risorse versate dai lavoratori, datori di lavoro, e da contributi ed erogazioni liberali di soggetti pubblici e privati;
- avviando comunque un confronto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per gli aspetti legati alla definizione di ulteriori strumenti di tutela e di ammortizzazione sociale oltre a quelli in deroga, a partire dall'Avviso comune presentato dalle PPSS al Governo il 12 10 2007, in attesa di un riordino complessivo degli ammortizzatori sociali.

Le Parti sindacali e datoriali, avendo in comune la volontà di assicurare lo sviluppo, di sostenere l'identità del sistema, di rinforzare la capacità di rispondere alle richieste ed ai bisogni dei giovani, delle famiglie e dei lavoratori, si impegnano, ciascuno per la propria parte e/o congiuntamente, a promuovere un positivo rapporto con la Conferenza delle Regioni e con la IX Commissione a livello nazionale e con gli Assessorati competenti a livello regionale finalizzato a:

- ridefinire e stabilizzare le modalità di finanziamento delle attività formative, prevedendo lo stanziamento di quote adeguate di risorse sui bilanci pubblici, definite sulla base di programmi pluriennali, garantendo il mantenimento del sistema di FP in modo da dare continuità, stabilità e qualità ai processi formativi in tutti gli ambiti, rivedendo complessivamente i criteri per l'attribuzione delle risorse;
- valorizzare e consolidare il ruolo della Formazione Professionale come luogo di formazione lungo tutto l'arco della vita, le cui professionalità e percorsi interagiscano con altri sistemi nella piena autonomia dei soggetti coinvolti;
- garantire la stabilizzazione del sistema superando le differenze territoriali circa le risposte e i diritti del cittadino;
- sostenere e monitorare i processi di innovazione e di riorganizzazione dei sistemi regionali di Formazione Professionale. In tale ottica le Parti, nell'affrontare la contrattazione nazionale,

- **CONDIVIDONO** l'obiettivo della definizione di un Contratto Nazionale di Comparto, quale riferimento per le Istituzioni e per i lavoratori impegnati nell'Istruzione e Formazione Professionale, superiore, continua e ricorrente, apprendistato, ecc. che, nelle forme pattizie che verranno stabilite, tenga in debito conto le specificità territoriali individuando le materie e gli ambiti della contrattazione di secondo livello, regionale e di Ente;

- **RIAFFERMANO** la necessità di sostenere, presso tutte le sedi competenti, l'impegno politico 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 e la necessità che le Regioni adottino e rendano vincolanti per la partecipazione ai bandi e per l'accesso ai finanziamenti pubblici tutti i requisiti dell'accreditamento previsti, verificandone il rispetto anche per i soggetti che, operano con "struttura temporanea";

- **ESPRIMONO** la necessità del coinvolgimento e della valorizzazione del personale nella realizzazione delle attività formative in quanto risorsa strategica dei processi di cambiamento per le esperienze sul piano formativo, didattico ed organizzativo, maturate anche in specifiche sperimentazioni;

- **RICONOSCONO** il metodo del confronto, per affrontare le prospettive di sviluppo e i processi di ristrutturazione che dovessero rendersi necessari;

Test siglato il 27 marzo 2012

- **CONVENGONO** di aprire la trattativa per il rinnovo del contratto di lavoro che disciplini i rapporti esistenti nel comparto, per riconoscere il lavoro, la produttività ed il merito, garantendo il reale potere d'acquisto delle retribuzioni del personale, in coerenza con i contratti collettivi nazionali già unitariamente sottoscritti, tenuto conto delle tendenze generali dell'economia e dell'andamento del settore;

- **CONVENGONO** di rivedere le forme di ingresso nel settore a favore dei giovani anche per garantire il ricambio generazionale.

Roma, 18 luglio 2011

CGIL
Michele Gentile

CISL
Giorgio Santini

UIL
Guglielmo Loi

CONFSAL
Emilio Fatovic

FLC CGIL
Domenico Pantaleo

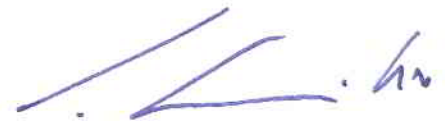
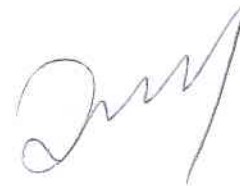
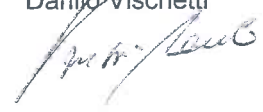
CISL SCUOLA
Francesco Scrima

UIL SCUOLA
Massimo Di Menna

SNALS CONFSAL
Roberto Mollicone

FORMA
Maurizio Drezadore

CENFOP
Danilo Vischetti



PREMESSA

Il presente CCNL 2011-2013 viene stipulato in coerenza ai principi dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e per il perseguimento degli obiettivi di cui al Protocollo di Intesa politica sottoscritto il 18 luglio 2011.

Pertanto, le Parti

- considerano obiettivo comune l'impegno per realizzare un sistema di relazioni sindacali che crei condizioni di competitività e produttività tali da contribuire a rafforzare il sistema della formazione professionale e superare l'emergenza occupazionale;
 - convengono che la contrattazione collettiva rappresenta un valore imprescindibile che deve far raggiungere risultati funzionali all'attività degli Enti ed alla ripresa di un'occupazione stabile e tutelata e pertanto deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità aziendali da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;
 - ritengono essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite;
 - ribadiscono, fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro, il comune obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuoverne l'effettività e di garantirne una maggiore certezza ed esigibilità.
 - concordano che il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;
 - condividono che la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro o dalla legge, per assicurare risposte condivise agli specifici contesti regionali e/o territoriali e per il raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, concordati fra le parti.
- Inoltre si impegnano ad adeguare tempestivamente le disposizioni del presente CCNL alle eventuali nuove normative che dovessero essere emanate in materia di rapporti di lavoro mediante specifiche sequenze contrattuali.

PARTE PRIMA CAPITOLO I : RELAZIONI SINDACALI

Art 1 - CONTRATTO REGIONALE E RELATIVE PROCEDURE

A - Premessa:

1. Il ruolo della contrattazione di secondo livello, regionale e di Ente, va rafforzato, ritenendola strategica per dare risposte a specificità diversificate, nei limiti dettati dalla legge e dal presente CCNL.
2. In materia salariale la contrattazione di secondo livello può intervenire sulle componenti accessorie della retribuzione, corrisposte in relazione ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa. Per consentire tale intervento le Parti convengono che una quota della massa salariale complessivamente negoziata a livello nazionale, come previsto dall'art. 25, punto E4, venga gestita direttamente dalla contrattazione regionale o demandata alla contrattazione di Ente, fissandone modalità e criteri generali per l'attribuzione ai lavoratori.

B - Il Contratto

1. Il livello di contrattazione regionale ha propria autonomia e potere decisionale in particolare sulle seguenti materie:
 - modalità e tempi di attuazione dei diritti di informazione e della concertazione territoriale;
 - costituzione di specifici fondi negli Enti Bilaterali Regionali;
 - composizione e funzionamento delle Commissioni regionali;
 - criteri per l'aggiornamento professionale, qualificazione, riconversione e riqualificazione del personale dipendente, sperimentazione di nuove figure professionali nonché gestione della sua mobilità, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative;
 - criteri per determinare quantità e modalità di attribuzione del fondo incentivi e gestione delle indennità varie;
 - modalità e parametri per l'attribuzione degli incentivi, ivi compresa la costanza della presenza quale elemento concorrente alla misura della partecipazione per la attribuzione delle componenti accessorie della retribuzione, corrisposte in relazione ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, di cui al precedente comma A - 2, secondo quanto previsto all'art. 25;

Test siglato il 27 marzo 2012



- dinamiche professionali, loro eventuale incentivazione economica e sviluppo di carriera legati alle specificità regionali ai sensi dell'art. 25;
- organizzazione, programmazione e flessibilità dell'orario di lavoro;
- diritto allo studio;.

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

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

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

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

C – Le procedure

1. Le contrattazioni regionali rimangono in vigore qualora non ne sia data disdetta formale da una delle parti entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, o secondo le decorrenze previste dagli accordi stessi. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto regionale.

2. Le contrattazioni regionali devono essere concluse entro sei mesi dalla data della firma del presente CCNL. La contrattazione di secondo livello, con accordo tra le parti, può determinare un diverso limite massimo, qualora la stessa contrattazione non sia ancora conclusa, e comunque non oltre 9 mesi dalla firma del presente CCNL.

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

ART. 2 - RELAZIONI SINDACALI

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

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

ART. 3 - ENTE BILATERALE NAZIONALE E REGIONALE

1. Le Parti firmatarie del presente CCNL confermano l'Ente Bilaterale Nazionale quale strumento per affrontare problemi e bisogni dei lavoratori e degli organismi formativi e supportare processi di cambiamento secondo quanto previsto dallo Statuto dell'Ente, allegato n. 1, parte integrante del presente CCNL.

2. Le Parti si impegnano a favorire l'implementazione degli Enti Bilaterali Regionali nelle Regioni nelle quali essi non siano ancora operativi e danno mandato all'Assemblea Generale dei soci dell'EBiNFoP, ai sensi dell'art. 7, alinea 10 dello Statuto, di promuovere allo stesso le opportune modifiche tali da consentire alle Regioni che non costituiscono da sole massa critica sufficiente, di aggregarsi tra loro o con le Regioni viciniori, per la costituzione di Enti Bilaterali interregionali.

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

4. 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).

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

- le Organizzazioni Regionali dei Sindacati dei Lavoratori FLC CGIL, Cisl SCUOLA, Uil SCUOLA e SNALS CONFESAL;

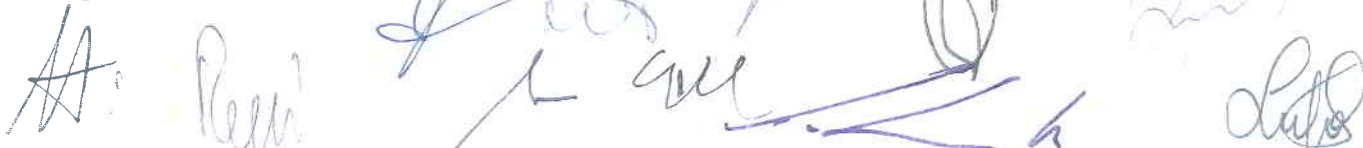
- le Associazioni Regionali degli Enti Formativi FORMA e CENFOP che hanno firmato il CCNL-FP e/o gli Enti/Associazioni che sono firmatarie del livello regionale del CCNL-FP.

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

- promuovere studi e ricerche sul settore, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione, alla legislazione nazionale, regionale ed europea, allo sviluppo della formazione professionale;

- monitorare le tipologie dei rapporti di lavoro nel settore, nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalle intese tra le Parti sociali;

Test siglato il 27 marzo 2012



- realizzare il monitoraggio dei rapporti tra il sistema scolastico nazionale dell'istruzione ed i sistemi regionali di formazione professionale;
- 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;
- recensire e diffondere esperienze formative di eccellenza e buone pratiche;
- attuare gli altri compiti che le Parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale.

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

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

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

9. 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 dall'Ente Bilaterale Nazionale che sarà a disposizione dell'Ente Bilaterale Regionale al momento della sua costituzione, con lo storno dei costi sostenuti dall'Ente Bilaterale Nazionale per lo svolgimento dell'attività di supplenza, opportunamente documentata.

10. La contribuzione è fissata dalla contrattazione regionale nella misura minima dello 0,5% del monte salari, versata da ogni soggetto che applica il CCNL-FP all'Ente Bilaterale Regionale della regione di competenza, per la costituzione dei due fondi di intervento:

- fondo per la formazione e gli interventi straordinari destinato ai lavoratori, in presenza di crisi aziendali;
 - fondo per la realizzazione di progetti di innovazione tecnologica e metodologica presentati dai datori di lavoro.
- Al primo fondo sarà attribuita, di norma, una quota pari al 70% del ricavato, il restante 30% sarà destinato al secondo fondo. La ripartizione tra i fondi potrà essere soggetta a revisione da parte della contrattazione regionale e deliberata dall'Assemblea dei soci,

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

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

13. 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.

14. Le Parti si impegnano, a livello nazionale e regionale, a verificare i livelli di efficacia ed efficienza dell'Ebinfop e degli Enti Bilaterali Regionali entro la vigenza contrattuale e ad apportare le eventuali conseguenti modifiche contrattuali e statutarie.

ART. 4 - COMMISSIONE PARITETICA BILATERALE NAZIONALE E REGIONALE

1. Le Parti confermano l'istituzione delle Commissioni paritetiche a livello nazionale e regionale con il compito prioritario di predisporre ed emanare rispettivamente interpretazioni autentiche delle normative contrattuali e delle contrattazioni regionali nonché di esaminare e risolvere eventuali controversie nella interpretazione ed applicazione dei contenuti del CCNL e delle materie oggetto di contrattazione regionale così come previsto dal regolamento di cui all'allegato n. 2, parte integrante del presente CCNL.

2. Analoghi compiti in relazione ai contratti regionali hanno le commissioni paritetiche bilaterali regionali. Esse sono costituite nell'ambito della contrattazione regionale e regolate da appositi regolamenti concordati tra le parti.

Test siglato il 27 marzo 2012

Art - 4

ART. 5 - TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

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

CAPITOLO II : RAPPORTO DI LAVORO

ART. 6 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. Nell'ambito del contratto di lavoro è consentito il ricorso al tempo determinato stipulato ai sensi del 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. 4, parte integrante del presente CCNL.
2. La percentuale massima dei contratti a tempo determinato, con esclusione dal computo dei lavoratori assunti in sostituzione di dipendenti assenti aventi diritto alla conservazione del posto di lavoro, non potrà superare il 20% del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, salvo diversa regolamentazione stabilita in sede di contrattazione regionale e/o di Ente.

ART. 7 – APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1. Il Contratto di apprendistato professionalizzante, stipulato direttamente dagli Enti/Agenzie formative, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani ai sensi del Decreto legislativo n. 167 del 14 settembre 2011.
2. le Parti riconoscono il contratto di apprendistato professionalizzante quale strumento utile per l'acquisizione delle competenze necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa e percorso orientato tra sistema di istruzione e formazione e mondo del lavoro, teso a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, come regolato dal Decreto legislativo n. 167 del 14 settembre 2011 e dall'allegato 5, parte integrante del presente CCNL.
3. Le parti si impegnano a definire i profili cui riferire i piani formativi individuali previsti dal decreto legislativo n. 167/11, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del contratto, dando mandato all'Ente Bilaterale Nazionale Ebinfor di presentare una ipotesi complessiva.

ART. 8 - TELELAVORO SUBORDINATO

1. Si definisce telelavoro la modalità di effettuazione della prestazione da parte di un lavoratore subordinato, il cui espletamento avviene con l'ausilio di strumenti anche telematici, prevalentemente al di fuori della abituale sede di lavoro.
2. La contrattazione regionale e/o di Ente regolerà le modalità di attuazione del presente articolo, facendo riferimento all'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, di cui all'allegato n. 6, parte integrante del presente CCNL.

ART. 9 - LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

1. In ragione della richiesta di figure professionali in modalità intermittente che il sistema della formazione professionale può richiedere è possibile la stipulazione di contratti di fornitura di somministrazione di prestazioni di lavoro secondo quanto stabilito dalla legge 30/2003 e successive modifiche ed integrazioni e dei relativi provvedimenti attuativi, previa contrattazione di Ente con la RSA/RSU o, in mancanza, con le OO.SS. territoriali, sui limiti quantitativi e temporali.

ART. 10 - COLLABORAZIONI COORDINATE A PROGETTO

1. Il ricorso al contratto di collaborazione coordinata a progetto di cui al D.lvo. 276/2003 e successive modifiche ed integrazioni, è regolamentato dall'allegato n. 7, parte integrate del presente CCNL.

CAPITOLO III : ASSETTI CONTRATTUALI

ART.11 - CONTRATTAZIONE DI ENTE

1. Il confronto tra Ente e la rappresentanza sindacale territoriale e/o di struttura (RSA/RSU) riguarda i seguenti temi:
- superamento della percentuale del 20% per la stipulazione dei contratti a termine (art. 6, comma 2);
- regolamentazione del telelavoro subordinato (art. 8, comma 2);
- determinazione dei limiti per il lavoro in somministrazione (art. 9, comma 2);
- modalità e tempi dell'informazione preventiva e successiva (art. 12, comma 4);
- definizione delle spese relative all'aggiornamento (art. 15, comma 5);

Test siglato il 27 marzo 2012

- W
- modalità di presentazione delle domande di trasformazione del lavoro full time in lavoro part-time (art. 23, comma 2);
 - determinazione della percentuale di maggiorazione della retribuzione, criteri e modalità di attuazione per la disponibilità alla variazione temporale del part-time (art. 23, comma 8);
 - individuazione delle disponibilità finanziarie per il fondo incentivi (art. 25, punto E, comma 2);
 - determinazione relative al premio di professionalità (art. 25, punto E, comma 4)
 - indennità varie (art. 25, lettera F);
 - modalità di fruizione del diritto alla mensa (art. 28, comma 2);
 - modalità generali dell'impegno orario dei formatori (art. 37, punto B 1);
 - eventuale flessibilità, incentivazione e/o forme compensative rispetto all'orario medio settimanale dei formatori (art. 37, punto B 4);
 - impegno aggiuntivo di 150 ore in situazioni straordinarie e motivate (art. 37, punto B 5);
 - orario di lavoro dei formatori in agricoltura e modalità di calcolo delle distanze(art. 37, punti C 1 e 2);
 - orario di formazione diretta in istituti di pena, comunità di recupero ed attività per disabili (art. 37, punto D 1);
 - **determinazione delle quota annuale di aggiornamento** (art. 37, punti E1 e E2)
 - possibilità di gestione pluriennale di progetti di aggiornamento (art. 37, punti E1 e E2);
 - programmazione del monte ore complessivo di aggiornamento (art. 37, punto E 4);
 - modalità di adesione alla Banca delle ore (art.40, comma 3);
 - tempi e modalità di verifica della Banca delle ore (art. 40, comma 4);
 - determinazione del trattamento economico e normativo per le missioni (art. 49, comma 1);
 - criteri e modalità per l'utilizzo del mezzo proprio e del calcolo delle distanze(art. 49, commi 2 e 3);
 - definizione di ulteriori permessi retribuiti per diritto allo studio (art. 55, comma 2);
 - definizione di ulteriori modalità applicative per diritto allo studio (art. 55, comma 6);
 - flessibilità degli orari per l'esercizio delle pari opportunità (art. 63, 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, le collaborazioni a progetto, i tempi determinati, l'organizzazione del lavoro.
4. Le modalità e i tempi dell'informazione, che devono avere carattere preventivo e/o successivo, sono definiti tra Enti e Organizzazioni Sindacali a livello regionale e/o di Ente.

ART. 13 - IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. Per tutto ciò che riguarda le modalità di elezione dei Rls, gli organismi paritetici, la formazione, i permessi, le attribuzioni, il diritto di accesso sui luoghi di lavoro, le modalità della consultazione, le riunioni periodiche, le informazioni e la documentazione interna si rinvia ai contenuti degli Accordi Interconfederali in materia di Igiene e Sicurezza sul lavoro, ed all'Accordo tra FORMA e CENFOP ed FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA e SNALS CONFSAL, in allegato 8, parte integrante del presente CCNL, che sostituisce il precedente Accordo del 15 settembre 1997.
2. Le Parti si danno atto dell'opportunità di attuare azioni di prevenzione del mobbing anche attraverso momenti di monitoraggio ed analisi.

ART. 14 - COLLEGIO DEI FORMATORI

1. Il collegio dei formatori, che può essere articolato per dipartimenti di lavoro, presieduto dal direttore dell'Istituzione Formativa e composto da tutti i relativi formatori, è finalizzato alla valorizzazione della professionalità dei medesimi e del loro concorso attivo per realizzare percorsi e interventi di formazione e/o di orientamento professionale nella formazione iniziale, superiore, continua e per allievi con disabilità e/o con svantaggio sociale e/o culturale e per interventi riguardanti le politiche del lavoro e i relativi servizi.
2. Con riferimento agli eventuali indirizzi regionali ed in coerenza con la proposta formativa del rispettivo Ente, il collegio dei formatori:
 - a) contribuisce alla programmazione metodologico didattica dei percorsi e degli interventi di cui al comma 1 attivati dall'Istituzione Formativa;
 - b) concorre a determinare gli obiettivi didattici degli stages formativi e/o periodi di alternanza in azienda previsti nel piano delle attività programmate;
 - c) elabora proposte metodologiche atte a facilitare l'integrazione nelle attività curricolari normali degli allievi con disabilità e/o con svantaggio sociale e/o culturale anche in raccordo con le Istituzioni scolastiche e con gli Enti Locali di competenza;

Test siglato il 27 marzo 2012

- 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 cui al comma 1, in rapporto al conseguimento degli obiettivi individuati;
 - f) effettua la valutazione periodica dell'andamento e dell'efficacia complessiva dell'azione didattico formativa in rapporto agli orientamenti e agli obiettivi programmati;
 - g) concorre a programmare e organizzare gli incontri con le famiglie degli allievi minori;
 - h) concorre a programmare progetti di aggiornamento collegiale e/o individuale dei formatori, predisposti dall'Ente o dall'Istituzione Formativa, ed elabora proposte in ordine alle necessità di aggiornamento e formazione continua del personale;
 - i) concorre, nella formazione continua, alla verifica delle ricadute dei percorsi formativi sulle strutture produttive;
 - j) si relaziona con gli organi collegiali delle istituzioni scolastiche relativamente ai percorsi integrati.
3. I formatori sono tenuti a partecipare alle riunioni del collegio dei formatori/dipartimenti.
4. Le suddette riunioni sono comprese nell'orario di lavoro ed hanno luogo in ore non coincidenti con l'attività didattica.
5. Alle riunioni del collegio dei formatori/dipartimenti possono essere invitati Responsabili/Collaboratori dell'area amministrativa che esercitano specifiche funzioni di raccordo e integrazione con la programmazione didattica delle azioni formative e figure specialistiche dell'area dell'erogazione.

ART. 15 – AGGIORNAMENTO

1. Il personale dipendente è tenuto, su programmazione dell'Ente, a partecipare alle iniziative di aggiornamento, riqualificazione e riconversione professionale previste dall'Ente medesimo, dalla legge n. 845/78 o attivate dalle Regioni, dagli Enti Locali, dall'Ente Bilaterale, dai Fondi paritetici interprofessionali.
2. Tali iniziative sono finalizzate alla riconversione e qualificazione delle attività anche attraverso la formazione di nuove, diversificate e più elevate professionalità funzionali allo sviluppo del sistema e, in particolare:
- alla progettazione e revisione dei profili professionali;
 - alla progettazione, revisione e sperimentazione dei percorsi di orientamento e di formazione professionale iniziale, superiore, continua e per utenze con particolari bisogni;
 - agli interventi di inserimento e reinserimento lavorativo;
 - ai servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari, mirati alla riqualificazione dei medesimi;
 - all'attuazione e sviluppo delle azioni richieste dalla certificazione di qualità e dell'accreditamento e delle azioni innovative.
3. I lavoratori con contratto di lavoro part-time, hanno diritto, limitatamente al periodo di svolgimento delle iniziative di formazione/aggiornamento, alla retribuzione corrispondente all'effettivo impegno orario, qualora superiore.
4. Al personale dipendente che ha frequentato iniziative di qualificazione, aggiornamento e riconversione professionale viene rilasciata idonea documentazione.
5. La quantità e le modalità di riconoscimento delle spese sostenute dai partecipanti alle iniziative di aggiornamento vengono definite in sede di contrattazione regionale o di Ente.
6. La partecipazione ad ogni iniziativa di aggiornamento è autorizzata dal datore di lavoro.

PARTE SECONDA TITOLO I : DIRITTI SINDACALI

ART. 16 - ASTENSIONE DAL LAVORO

1. In conformità ai principi della Costituzione e della legge n. 300/70, è garantito l'esercizio della libertà e delle attività sindacali, nonché del diritto di sciopero.
2. La dichiarazione di sciopero da parte delle Organizzazioni Sindacali dovrà essere preceduta da preavviso, di norma non inferiore a 2 giornate lavorative.

ART. 17 - DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI

1. I diritti e le libertà sindacali sono disciplinati dalla legge n. 300/70 e dalle disposizioni del presente contratto.
2. I periodi di fruizione di tutte le libertà sindacali sono validi ai fini dei vari istituti contrattuali e si configurano come effettivo servizio prestato nella propria funzione professionale, nella rispettiva sede di titolarità.

A - Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)

1. Nel rispetto dell'accordo per la costituzione delle RSU nel comparto della Formazione professionale, la rappresentanza sindacale unitaria è così composta: 1 componente per ogni Istituzione Formativa che impegna fino a 15 dipendenti; 3 componenti per ogni Istituzione Formativa che impegna oltre 15 dipendenti.
2. Le predette rappresentanze sindacali sono riconosciute nell'ambito dei sindacati di categoria aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale e firmatarie del presente Contratto.

Test siglato il 27 marzo 2012

Handwritten signatures in blue ink, including several names and initials, located at the bottom of the page below the text 'Test siglato il 27 marzo 2012'.

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

B - Assemblea sindacale

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

C - Affissione

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

D - Trattenute per contributi sindacali

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

E - Esoneri sindacali

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

TITOLO II : AMBITO E DECORRENZA CONTRATTUALE

ART. 18 - NORME DI LEGGE

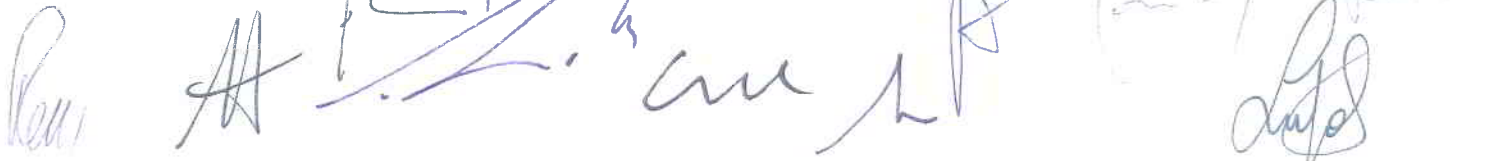
1. Al personale dipendente degli Enti, anche operante in Centri o Istituzioni Formative con un numero di operatori inferiore a 16 unità, si applicano le norme della legge n. 300/70, le norme di legislazione sociale relative alla salvaguardia dell'occupazione, le assicurazioni sociali e quant'altro previsto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

ART. 19 - CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCNL disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente dagli Enti di FP i quali operano all'interno delle Istituzioni Formative accreditate o che possono accreditarsi ai sensi delle vigenti disposizioni.
2. 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

Test siglato il 27 marzo 2012



- 17
1. Il presente contratto decorre dal 1/1/2011 al 31/12/2013. 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 6 mesi prima della scadenza del contratto.

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 dal I al IV 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 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 superamento della stessa entro i periodi di cui al comma 1 e in caso di non assunzione al loro termine, viene riconosciuto lo stesso trattamento economico previsto per il personale dipendente a tempo indeterminato, compreso il trattamento di fine rapporto, escludendo tutti gli elementi incentivanti.
5. Per il personale di tutti i livelli assunto a tempo determinato il periodo di prova è di due mesi per assunzioni fino a sei mesi, di tre mesi per periodi superiori, non è richiesto per assunzioni fino a 15 giorni.

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.
2. Su accordo delle Parti risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Le domande relative alla suddetta trasformazione vanno presentate all'Ente secondo le modalità da definire in sede di contrattazione regionale o, in subordine, di Ente, con priorità per le richieste motivate da gravi motivi di salute o di famiglia.
3. Il rapporto di lavoro part-time deve essere stipulato per iscritto. La mancanza della forma scritta trasforma il contratto part-time in contratto di lavoro full time.
4. L'orario di lavoro, convenuto tra le Parti, deve risultare da atto scritto, con precisazione delle funzioni da svolgere, della relativa distribuzione dell'orario in riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fatte salve le clausole di elasticità concordate tra le Parti interessate. Per il personale assunto a part-time è ammesso, oltre l'orario settimanale concordato:
 - a) il lavoro supplementare, previo consenso del lavoratore, nella misura massima dell'orario settimanale;
 - b) il lavoro straordinario, previo consenso del lavoratore, nella misura massima di 2 ore giornaliere nel limite massimo annuo fissato dall'art. 39.
5. Il lavoro supplementare svolto in aggiunta alle ore part-time concordate è ammesso fino alla concorrenza dell'orario convenzionale, e comunque non oltre le 8 ore giornaliere, e viene retribuito come completamento d'orario.
6. Nessuna sanzione disciplinare può essere presa nei confronti del lavoratore che rifiuti il lavoro supplementare o straordinario, né ricorre il giustificato motivo di licenziamento.
7. Su richiesta del lavoratore dipendente, il lavoro supplementare, che sia effettuato con modalità ripetitive o per periodi pari o superiori ai nove mesi nell'arco dell'anno formativo, è assorbito e consolidato nell'orario settimanale ordinario individuale, con esclusione dei casi di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.
8. La disponibilità a svolgere l'attività lavorativa con le modalità di variazione temporale, comporta a favore del lavoratore una maggiorazione della retribuzione mensile globale in atto di norma non inferiore al 10%. Percentuale di maggiorazione, modalità di attuazione, periodi e priorità vengono definite dalla contrattazione regionale o, in

Test siglato il 27 marzo 2012



subordine, di Ente, fatti salvi i migliori trattamenti economici in essere. La variazione temporale deve essere comunicata al lavoratore con almeno 5 giorni di anticipo.

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

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

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

ART. 24 - INCOMPATIBILITÀ

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

2. I dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, che svolgono attività di tipo intellettuale, per poter operare per altri Enti di formazione e/o Istituzioni Formative dovranno richiedere e ottenere idonea liberatoria, in mancanza della quale il dipendente incorre nei provvedimenti disciplinari di cui al successivo art. 55.

TITOLO IV : TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 25 - TRATTAMENTO ECONOMICO

A - Struttura della retribuzione

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

a) trattamento fondamentale:

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

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

Tabella n. 1: livelli retributivi

Tabella n. 1: livelli retributivi							
	Tabellare	Marzo 2012		Settembre 2012		Settembre 2013	
LIV	Vigente	Aumento	Tabellare	Aumento	Tabellare	Aumento	Tabellare
I	1.468,23	31,80	1.500,03	24,65	1.524,68	31,80	1.556,48
II	1.553,24	33,64	1.586,88	26,07	1.612,96	33,65	1.646,60
III	1.646,46	35,66	1.682,12	27,64	1.709,76	35,67	1.745,43
IV	1.772,62	38,40	1.811,02	29,76	1.840,77	38,40	1.879,17
V	1.846,63	40,00	1.886,63	31,00	1.917,63	40,00	1.957,63
VI	2.092,35	45,32	2.137,67	35,12	2.172,79	45,32	2.218,12
VII	2.190,31	47,44	2.237,75	36,77	2.274,52	47,45	2.321,97
VIII	2.358,25	51,08	2.409,33	39,59	2.448,92	51,08	2.500,00
IX	2.892,31	62,65	2.954,96	48,55	3.003,51	62,65	3.066,16

Test siglato il 27 marzo 2012

C - Funzioni superiori

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

D - Progressione economica orizzontale individuale

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

Gli scatti maturati successivamente al 1 febbraio 2012 avranno il valore unitario indicato nella tabella n. 2 .

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

Livelli	Incremento mensile €
I	30,00
II	30,00
III	30,00
IV	40,00
V	55,00
VI	60,00
VII	60,00
VIII	60,00
IX	60,00



E - Fondo incentivi, salario accessorio e EGR

1. Il fondo incentivi è finalizzato a favorire e sviluppare processi innovativi, flessibili e interattivi.
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. E' previsto per tutto il personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato un premio di professionalità derivante da incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa. La contrattazione regionale, a tal fine, ha nella propria disponibilità le quote di massa salariale di cui al punto 4
4. La contrattazione di secondo livello dispone di una quota economica, una tantum da corrispondere entro la vigenza del presente CCNL entro i limiti del 45% del tabellare mensile vigente all'1/10/2012 per le materie previste dalla lettera A, comma 2 dell'art. 1 del presente CCNL e per quanto definito nel precedente punto 3.
5. In carenza di contrattazione di secondo livello, di cui al precedente art 1, a tutto il personale dipendente a tempo pieno, da riproporzionare per orari ridotti, è corrisposto, un elemento di garanzia retributivo (EGR) quale indennità perequativa nella percentuale definita dalla contrattazione nazionale, tramite specifica sequenza contrattuale, al termine del periodo di cui all'art. 1, punto C, comma 2.

F - Indennità varie

1. Le Parti rinviando alla contrattazione regionale e/o di Ente la competenza a normare le materie di cui ai seguenti punti:
 - a) incentivazione di cui all'art. 36 – orario di lavoro, lettera B, punto 4;
 - b) incentivazione di cui all'art. 36 – orario di lavoro, lettera B, punto 5, nella misura minima del 15% aggiuntivo della retribuzione oraria;

[Handwritten signatures and notes in blue ink, including a large signature that appears to read 'F. L. ...']

Test siglato il 27 marzo 2012

[Handwritten initials 'AA' and other marks]

- c) modalità di variazione temporale nel rapporto di lavoro part-time di cui all'art. 23 – part-time, comma 8, nella misura minima del 10% della retribuzione;
- d) nelle Istituzioni Formative a carattere convittuale, il personale dipendente impegnato nelle attività di assistenza serale e notturna fruisce di una indennità minima annua di € 700,00 a valere ad ogni effetto contrattuale;
- e) al personale dipendente, impegnato in attività formative presso istituti di pena o con utenza proveniente dalle medesime strutture o presso comunità di recupero ex-tossicodipendenti, è corrisposta una indennità minima annua di € 1.400,00, corrisposta proporzionalmente all'orario di servizio nelle stesse strutture, a valere ad ogni effetto contrattuale;
- f) al personale che ricopre l'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione, ai sensi del D.lvo n. 81/2008, è corrisposta una indennità minima annua di € 700,00 da valere ad ogni effetto contrattuale.

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

1. In via sperimentale, per la durata del presente CCNL, anche con l'obiettivo della stabilizzazione del rapporto di lavoro atipici in essere, le Parti convengono che, ai lavoratori con età superiore ai 29 anni, assunti per la prima volta con contratto a tempo indeterminato, in una delle istituzioni formative di un medesimo ente, inquadrati dal livello I al livello VI delle Aree Funzionali 1, 2 e 3 previste dal presente CCNL, può essere attribuito una Retribuzione Progressiva d'Accesso (RPA) pari al 60% rispetto al livello ordinario di inquadramento vigente, indicato all'art. 25, tabella n. 1, del presente CCNL.
2. La dinamica di accostamento alla retribuzione tabellare contrattuale è, di norma, così determinata: 67% del tabellare vigente a partire dal secondo anno; 75% a partire dal terzo anno; retribuzione piena vigente dal quarto anno, come indicativamente esemplificato nella tabella di cui all'allegato n. 14.
3. Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo-assunti con le modalità di cui al presente articolo, gli Enti si impegnano a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro di cui all'art. 37, della durata minima di 120 ore nel triennio, secondo un piano formativo individualizzato che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione.
4. La contrattazione regionale può determinare una diversa scansione temporale della dinamica di accostamento, fermo restando che, in ogni caso, nessun dipendente può essere retribuito con salario d'ingresso per più di 36 mesi.
5. Il requisito dell'età, di cui al precedente comma, non si applica qualora il lavoratore neo-assunto sia in possesso di qualifica corrispondente all'inquadramento previsto.
6. Sono fatti salvi, per la durata del contratto individuale, gli inquadramenti, normativo ed economico, del personale in servizio alla firma del presente CCNL.
7. Il salario di ingresso non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione, fatta eccezione per il rapporto di lavoro part time.
8. Le Parti stipulanti si impegnano ad adeguare tempestivamente la presente disposizione contrattuale alle eventuali nuove disposizioni normative che dovessero essere emanate in materia mediante una specifica sequenza contrattuale.

ART. 27 - TREDICESIMA MENSILITÀ

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

ART. 28 – MENSA

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

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

1. La retribuzione mensile, è corrisposta al personale dipendente, tra il giorno 27 di ogni mese e non oltre il 10° giorno di calendario successivo al mese di prestazione.
2. Il prospetto paga con l'indicazione di tutti gli elementi che concorrono a formare la retribuzione, nonché tutte le ritenute effettuate, è consegnato o reso disponibile 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 convenzionalmente, dividendo la retribuzione mensile per 26.
6. La retribuzione oraria, anche ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina:

Test siglato il 27 marzo 2012

ART. 30 - TRATTENUTE PER SCIOPERO

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

ART. 31 – TRATTAMENTO PREVIDENZIALE E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Il trattamento previdenziale ordinario è attuato ai sensi delle leggi e disposizioni vigenti in materia.
2. La previdenza complementare è regolata dall'accordo, allegato n. 10, parte integrante del presente CCNL.

TITOLO V : MANSIONI E QUALIFICHE

ART. 32 – CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

1. Il sistema di classificazione e inquadramento del personale è definito dalle Parti a livello nazionale:
 - a) sulla base:
 - dello stretto rapporto esistente tra professionalità, inquadramento economico funzionale e organizzazione del lavoro;
 - della necessità di tener conto dei processi di accreditamento, nazionale e regionali, relativamente alla previsione delle competenze professionali specifiche del settore;
 - dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e delle figure professionali con particolare riferimento a quelle con più elevata professionalità;
 - 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. 11, "profili e livelli", parte integrante del presente CCNL individuando il livello di Ente per la definizione degli inquadramenti professionali.
3. Le Parti si incontreranno per definire nuovi profili in relazione all'evoluzione delle figure professionali e di eventuali mutate esigenze tecnico-formative.

ART. 33 - PASSAGGI DI LIVELLO O DI FUNZIONE

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

ART 34 - MOBILITÀ PROFESSIONALE

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

ART. 35 - SALVAGUARDIA OCCUPAZIONALE

1. Per la salvaguardia occupazionale si applica quanto previsto dall'allegato n. 12, parte integrante del presente CCNL.
2. Sono salvaguardati i diritti acquisiti dal personale in servizio assunto con titoli inferiori a quelli previsti dal presente CCNL in relazione alla definizione degli incarichi e alle forme di mobilità interna ed esterna che potranno coinvolgere il personale sopra citato.
3. Nei casi in cui le parti, nel rispetto delle procedure di cui all'allegato n. 12, non abbiano individuato soluzioni condivise e soddisfacenti, le stesse sono tenute ad aprire le ulteriori procedure per le tutele occupazionali e di reddito previste dalla normativa vigente, ivi compresi i Contratti di Solidarietà difensivi, di cui all'allegato n. 13, parte integrante del presente CCNL, anche in Enti/istituzioni formative con meno di 15 dipendenti secondo quanto previsto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con nota prot. 14/0022114 del 3 novembre 2009. Le parti, altresì, sono tenute a verificare e attuare quanto previsto dallo statuto e dal regolamento dell'Ente Bilaterale nazionale

Test siglato il 27 marzo 2012

(EBINFOP) e dagli statuti e regolamenti degli Enti Bilaterali regionali (EBIRFOP), nonché dall'art. 3 del presente CCNL in materia di interventi straordinari destinati ai lavoratori in presenza di crisi aziendali.

ART. 36 - MUTAMENTO DI FUNZIONI PER INIDONEITÀ

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

TITOLO VI : ORARIO

ART. 37 - ORARIO DI LAVORO

A - Premessa

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

B - Formatori

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

C - Formatori impegnati in agricoltura

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

D - Formatori impegnati in istituti di pena, in comunità di recupero o in attività formative rivolte a persone con disabilità

Test siglato il 27 marzo 2012



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

E - Orario di aggiornamento

- 1. Per il personale dipendente dell'area dell'erogazione, la quota annuale minima di formazione è di 100 ore medie annue, programmate secondo la modalità di cui all'art. 15 ed elevabile dalla contrattazione a livello regionale e/o di Ente, anche relativamente alla possibilità della loro, gestione cumulativa in progetti pluriennali;
- 2. per il personale dipendente di Ente e/o di sede operativa inquadrato nelle altre aree, la quota annuale minima di formazione è di 36 ore medie annue, programmate secondo la modalità di cui all'art. 15 ed elevabile dalla contrattazione a livello regionale e/o di Ente, anche relativamente alla possibilità della loro, gestione cumulativa in progetti pluriennali;
- 3. la programmazione del monte ore complessivo sarà oggetto di contrattazione con le OO.SS. aziendali ai sensi dell'art. 15, per la definizione delle attività formative specifiche, dei criteri di partecipazione, dei tempi e dei relativi quantitativi assegnati ai dipendenti inquadrati nei vari livelli;
- 4. nel caso in cui non ci siano programmazioni complessive contrattate e autorizzate, ogni dipendente che non è oggetto di azioni programmate di aggiornamento, può utilizzare fino ad un massimo del 50% della quota media annuale procapite, per progetti individuali, con le stesse finalità previste dall'art. 15.

ART. 38 - ATTIVITÀ DI SUPPLENZA NELLA FORMAZIONE DIRETTA

- 1. In caso di assenze brevi, per un periodo non superiore a 8 giorni lavorativi, i formatori impegnati a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato e determinato sono tenuti a prestare attività di supplenza per tutte le ore residuali rispetto all'impegno di 800 ore annue.
- 2. analogamente, i formatori impegnati con contratto di lavoro part-time, sono tenuti a prestare attività di supplenza per tutte le ore residuali rispetto all'impegno di formazione diretta prevista nel contratto individuale, nei limiti previsti dall'art. 23.

ART. 39 - LAVORO STRAORDINARIO

- 1. E' considerato lavoro straordinario quello prestato a fronte di ragioni di carattere eccezionale, legate a particolari esigenze di servizio non ricorrenti e non programmabili e oltre il limite dell'orario contrattuale settimanale di lavoro, salvo i casi previsti dal presente contratto.
- 2. Il lavoro straordinario deve essere autorizzato.
- 3. Il lavoro straordinario non può essere forfetizzato.
- 4. Il personale è tenuto, salvo comprovati motivi di impedimento, a svolgere il lavoro straordinario richiesto nel limite massimo di 120 ore annue. Il superamento di detto limite, e fino ad un massimo di 200 ore annue, dovrà essere concordato con la RSA/RSU.
- 5. Il compenso orario per lavoro straordinario è determinato secondo la seguente formula:

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

156

maggiorato del 15%.

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

ART. 40 - BANCA DELLE ORE

- 1. La "Banca delle ore" è lo strumento per permettere la flessibilità di orario e il godimento di ferie e permessi aggiuntivi anche nell'ottica della conciliazione dei tempi del lavoro e della vita familiare e personale, compatibilmente con le esigenze di servizio.
- 2. Nella Banca delle ore verranno accantonate le ore che la lavoratrice/il lavoratore matura nel corso dell'anno a vario titolo come, ad esempio :
 - a) i recuperi delle festività coincidenti con la domenica;
 - b) le ore prestate di intensificazione concordate della prestazione lavorativa;
 - c) le ore autorizzate di lavoro straordinario;
 - d) ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali.
- 3. L'adesione all'istituto della Banca delle ore è volontaria, individuale ed annualmente espressa secondo modalità definite nella contrattazione di Ente.
- 4. La contrattazione di Ente definirà inoltre tempi e modalità di verifica periodica delle posizioni individuali.

Test siglato il 27 marzo 2012

24
5. Ogni maggiorazione della retribuzione oraria derivante da qualsiasi istituto contrattuale sarà liquidata con il periodo di paga corrente, eccetto che nel caso in cui il lavoratore debba saldare un debito o nel caso cumuli delle ore oltre quelle contrattuali settimanali, in previsione di successiva fruizione ~~alla Banca~~.

6. Alla cessazione del rapporto di lavoro, verranno pagati o trattenuti dalla retribuzione eventuali crediti o debiti orari residui.

ART. 41 - LAVORO NOTTURNO

1. Per lavoro notturno si intende quello svolto, in via non eccezionale, per almeno 3 ore del tempo di lavoro giornaliero dalle ore 22.00 alle ore 5.00 del mattino successivo.

2. Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i lavoratori che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative dell'Ente.

3. Per il lavoro ordinario, prestato dopo le ore 22.00 o nei giorni festivi, è prevista una maggiorazione del 15%.

4. L'orario di lavoro notturno non può superare le 8 ore nelle 24 ore.

5. In relazione all'idoneità al lavoro notturno e alla salvaguardia della salute del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto alle disposizioni dell'art. 5 del D.lvo 26 novembre 1999, n. 532. e successive modificazioni.

6. Il lavoratore in caso di accertata inidoneità al lavoro notturno, di intesa con le OO.SS. può essere adibito ad altre mansioni, secondo le procedure previste dall'art. 36.

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. 42 - FESTIVITÀ

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

ART. 43 - FERIE

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

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

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

4. Vengono riconosciute altresì 4 giornate di ferie in sostituzione di tutte le festività 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, previo esame congiunto con la RSA/RSU.

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

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

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

ART. 44 - PERMESSI RETRIBUITI

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

a) partecipazione ad esami scolastici/universitari, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni 8 all'anno;

b) lutti per coniugi, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni 3 consecutivi per evento;

c) per particolari motivi personali o familiari, compresa la nascita di figli: giorni 3 all'anno;

d) per assolvere all'ufficio di giudice popolare, per tutta la durata dell'incarico ai sensi della legge n.

287/51.

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

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

ART. 45 - PERMESSI NON RETRIBUITI

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

Test siglato il 27 marzo 2012

A
R
[Handwritten signatures and initials]

ART. 46 - PERMESSI BREVI

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su autorizzazione dell'Ente. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno 4 ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.
2. Per consentire all'Ente di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata entro la giornata lavorativa precedente, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dall'Ente.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le suddette ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dall'Ente ; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione o tali ore possono essere gestite attraverso la Banca delle ore.
4. Gli esami clinici e di controllo (comprese le visite specialistiche) non urgenti vanno effettuati fuori dell'orario di lavoro. Per effettuare visite specialistiche, esami clinici e di controllo prescritti nell'ambito del SSN, che, per comprovati motivi, non possono essere effettuati al di fuori dell'orario di lavoro, sono concessi permessi retribuiti limitatamente al tempo necessario alla realizzazione dei medesimi e al relativo viaggio di andata e ritorno dalla sede di servizio. Le prescrizioni con carattere di urgenza non sono soggette a limitazioni. Per le ore eventualmente impiegate oltre le 18 annuali si possono utilizzare le modalità di recupero del precedente comma 3. I permessi previsti dal presente comma non sono soggetti ai limiti e alle modalità previste dal comma 1.

ART. 47 - PERMESSI ELETTORALI

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

TITOLO VII : LUOGO DI LAVORO

ART. 48 - TRASFERIMENTI

1. Il trasferimento del dipendente che comporti il cambiamento della sede di lavoro avverrà secondo le indicazioni di seguito riportate.
2. Il provvedimento, con relativa motivazione, deve essere comunicato al dipendente per iscritto e con un preavviso non inferiore ad un mese. Tale trasferimento deve essere effettuato dopo aver sentito il dipendente interessato. In caso di disaccordo con il dipendente è previsto un confronto con le OO.SS. di categoria per ricercare intese.
3. Al dipendente trasferito d'ufficio, nel caso di comprovata necessità di cambio di domicilio o di residenza, deve essere corrisposto per sé e per i familiari a carico che lo seguono nel trasferimento, nonché per gli effetti familiari, il rimborso delle spese di viaggio nella misura di una mensilità di retribuzione.
4. Il dipendente può chiedere il trasferimento, qualora ve ne sia la possibilità rispetto ai posti disponibili, una volta esaurita la mobilità, nell'ambito delle strutture formative dello stesso Ente.
5. Al dipendente trasferito è garantita la posizione giuridica ed economica in godimento.
6. I trasferimenti a domanda vengono attuati mediante accordi con l'Ente interessato, senza oneri per l'Ente medesimo.
7. Per il trasferimento dei dirigenti sindacali si fa riferimento all'art. 22 della legge n. 300/70.

ART. 49 - MISSIONI

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

TITOLO VIII : TUTELA DEI LAVORATORI

ART. 50 - MALATTIA

1. Il personale dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.

Test siglato il 27 marzo 2012

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right that appears to be 'P. M.'.

2. Per motivi di particolare gravità, al dipendente in malattia, che abbia raggiunto il limite previsto dal precedente comma 1 e ne faccia motivata richiesta, viene concesso un periodo di aspettativa personale fino a 18 mesi.
3. In caso di patologie gravi, che richiedono terapie salvavita e/o temporaneamente e parzialmente invalidanti quali, a mero titolo di esempio, emodialisi o chemioterapia, le assenze sono escluse dal computo dei giorni di cui al precedente comma 1.
4. Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento per malattia, l'Ente corrisponderà al dipendente, mese per mese, durante il periodo di malattia:
 - il 100% della normale retribuzione mensile per un massimo di 12 mesi;
 - il 75% della retribuzione per gli ulteriori 6 mesi;
 - i periodi di cui al comma 2 non sono retribuiti.
5. L'assenza per malattia deve essere comunicata alla direzione dell'Ente e/o dell'Istituzione Formativa, tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.
6. Il dipendente è tenuto a comunicare alla direzione dell'Ente e/o dell'Istituzione Formativa il codice INPS ricevuto dal medico certificante entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo, esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
7. La direzione dell'Ente e/o dell'Istituzione Formativa dispone il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, di norma, fin dal primo giorno di assenza, attraverso gli uffici competenti.
8. Per cure idrotermali e fisioterapiche, si fa riferimento alle attuali disposizioni di legge.
9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
10. Per quanto non previsto si fa riferimento alla normativa nazionale vigente.

ART. 51 - MATERNITÀ

A - norme generali

1. A tutti i dipendenti si applicano le disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità previste dal D.lvo 26 marzo 2001 n. 151, e successive modifiche e integrazioni, e a cui si fa espressamente riferimento per quanto non previsto nel presente contratto e stabilito nel presente articolo.
2. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro spetta l'intera retribuzione mensile nonché le indennità fisse e ricorrenti.
3. Ferma restando la durata complessiva di 5 mesi dell'astensione obbligatoria, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro il mese precedente la data presunta del parto e i 4 mesi successivi a condizione che il medico specialista del SSN 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, retribuito come definito al successivo comma 8, 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, di cui al punto 8, 30 giorni, fruibili anche frazionalmente entro il primo anno di vita del bambino, sono riconosciuti con la retribuzione integrata dal datore di lavoro al 100%.
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.

Handwritten signature: Antonio Lucatelli

Test siglato il 27 marzo 2012

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

- 77
2. In caso di parto plurimo i permessi giornalieri per allattamento (art. 39 e seg. del D.lvo 26/03/2001, n° 151) sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste possono essere utilizzate dal padre.
 3. Riposi giornalieri spettano al padre lavoratore in tutti i casi previsti dalla legge.
 4. In caso di adozione e/o affidamento si fa riferimento alla normativa vigente.

C - Malattia del figlio

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

ART. 52 - INFORTUNI SUL LAVORO

1. Il dipendente è assicurato contro gli infortuni e le malattie professionali all'Inail.
2. Per i rischi non coperti dall'Inail e ricollegabili alle prestazioni lavorative del dipendente, l'Ente provvede ad accendere apposita polizza assicurativa.
3. In caso di infortunio si applicano le disposizioni di legge e di regolamento che disciplinano la materia.
4. Durante il periodo di invalidità temporanea assoluta l'Ente corrisponderà al dipendente la retribuzione nella misura e con le modalità di cui al precedente art. 50, comma 4.
5. Al dipendente colpito da infortunio o malattia contratta a causa di servizio spettano i trattamenti economici e normativi previsti al precedente art. 50, salvo più favorevoli condizioni di legge.
6. Il dipendente ha l'obbligo di restituire all'Ente l'indennità infortunio relativa alla retribuzione erogatagli direttamente dall'Inail.
7. Al termine del periodo previsto per il congedo e perdurando l'impossibilità a riprendere servizio per particolari motivi di gravità, al dipendente che ne faccia richiesta, l'Ente potrà concedere un periodo di aspettativa personale.

ART. 53 - CONGEDO MATRIMONIALE

1. I dipendenti che contraggono matrimonio hanno diritto ad un periodo di permesso straordinario retribuito di gg. 15 di calendario, con decorrenza indicata dal dipendente medesimo e fruibile, previa comunicazione all'Ente, da una settimana prima a due mesi successivi al matrimonio stesso.
2. Il congedo matrimoniale non è frazionabile, non è computabile nelle ferie né può essere inserito come periodo di preavviso. Durante il permesso retribuito il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti.

ART. 54 - ASPETTATIVA E CONGEDI FORMATIVI

A - Aspettativa

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che avrà effettuato almeno tre anni di servizio presso l'Ente, può essere concessa per motivi personali una aspettativa non retribuita con la conservazione del posto e dei diritti acquisiti.
2. L'aspettativa potrà essere concessa per un periodo massimo di un anno e potrà essere concessa ulteriormente dopo altri due anni di servizio sempre compatibilmente con le attività dell'Ente.
3. Al dipendente chiamato a ricoprire cariche elettive pubbliche nonché cariche sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica come previsto dalla normativa vigente.

B - Congedi formativi

1. Possono inoltre essere concessi permessi e congedi di cui alla legge n. 53/2000.
2. I dipendenti possono richiedere congedi fino ad un massimo di 11 mesi, anche frazionati, per il completamento della scuola dell'obbligo, il conseguimento di titoli di studio di secondo grado, di un diploma universitario o di una laurea.

Test siglato il 27 marzo 2012



3. In tutti i casi di astensione dal lavoro disciplinati dalla legge n. 53/2000, la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e al rientro e compatibilmente con le attività dell'Ente nella stessa struttura operativa ove erano occupati al momento della richiesta di astensione; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni svolte o equivalenti a quelle dell'ultimo periodo lavorativo sempre compatibilmente con le attività dell'Ente al momento del suo rientro.

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

ART. 55 - DIRITTO ALLO STUDIO

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

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

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

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 1/10 o frazione di 1/10 del personale della istituzione formativa;

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

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 la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi e di riposo settimanale.

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

TITOLO IX : NORME DISCIPLINARI

ART. 56 - NORME DISCIPLINARI

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

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

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

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

a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato;

b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o sospenda o ne anticipi la cessazione.

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

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

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

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

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

Test siglato il 27 marzo 2012

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Perrin', 'L. Luchini', and others.]

- 9. Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata inviata entro 10 giorni dal ricevimento delle controdeduzioni.
- 10. Tale termine è sospeso nel caso in cui le Parti concordino di incontrarsi per un tentativo di composizione. In caso di esito negativo del tentativo di composizione, i termini per l'adozione del provvedimento disciplinare riprendono dal giorno successivo all'incontro.
- 11. Trascorso il suddetto periodo senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal dipendente si intendono accolte.
- 12. I provvedimenti disciplinari, comminati senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi, sono inefficaci.
- 13. Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari trascorsi i due anni dalla loro applicazione.
- 14. Salvo casi eccezionali, non potranno essere adottati provvedimenti più gravi senza il precedente ricorso a provvedimenti più lievi.
- 15. Per quanto non previsto dal presente articolo valgono le disposizioni contenute nella legge n. 300/70.

TITOLO X : CESSAZIONE DEL RAPPORTO

ART. 57 - PREAVVISO

- 1. Le Parti non possono recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza darne preavviso, salvo i casi previsti dalla legge e dall'art. 59 lettera B del presente CCNL.
- 2. Il termine di preavviso per il caso di licenziamento, una volta superato il periodo di prova, è stabilito in 3 mesi; in caso di dimissioni tale termine è stabilito in 2 mese per i dipendenti inquadrati dal I al IV livello compreso, e in 3 mesi per i dipendenti inquadrati nei livelli superiori.
- 3. Il periodo di preavviso, anche sostituito con la corresponsione della retribuzione, è utile a tutti gli effetti contrattuali.
- 4. Durante il periodo di preavviso per licenziamento il dipendente avrà diritto ad un permesso retribuito di 2 ore giornaliere per le pratiche relative alla ricerca di un'altra occupazione.

ART. 58 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- 1. Il rapporto di lavoro a tempo determinato cessa alla scadenza del termine.
- 2. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto a norma delle vigenti disposizioni di legge, ferma restando la permanenza in servizio fino al momento della decorrenza del trattamento.
- 3. Al dipendente che abbia raggiunto l'età pensionabile e non abbia maturato i requisiti minimi per l'ottenimento della pensione è consentito di rimanere in servizio, fino al raggiungimento di tali requisiti.
- 4. Per quanto non previsto al presente articolo valgono le disposizioni di legge.

ART. 59 - LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

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

A - Licenziamento con preavviso

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

B - Licenziamento senza preavviso

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

Test siglato il 27 marzo 2012

Handwritten signatures in blue ink, including several names and initials, located at the bottom of the page below the date stamp.

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. 60 - INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

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

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

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

ART. 61 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

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

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

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

- eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche; la necessità di terapie e interventi straordinari, per il dipendente ed i componenti a carico del proprio nucleo familiare, deve essere comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle competenti strutture pubbliche;
- acquisto o costruzione, anche in cooperativa, e/o ristrutturazione della prima casa di abitazione, per sé o per i figli, previa documentazione;

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

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

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

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

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

ART. 62 - RESTITUZIONE DEI DOCUMENTI DI LAVORO

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

- a) libretto di lavoro;
- b) certificato di servizio con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro, del livello e delle mansioni;
- c) eventuale certificato di licenziamento valevole per l'indennità di disoccupazione;
- d) certificato dal quale risultino i redditi di lavoro 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. 63 - PARI OPPORTUNITÀ

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

Test siglato il 27 marzo 2012

- a) accesso e modalità di svolgimento dei corsi di riqualificazione, garantendo quote di partecipazione del 50% al personale femminile in organico nelle singole strutture ai vari livelli, a parità di requisiti professionali;
- b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto alle esigenze di conciliazione dei tempi di lavoro e della vita familiare e personale, da concordare in sede di contrattazione aziendale, anche con gli strumenti previsti dalla legge n. 53/2000, con particolare riguardo ai progetti di cui all' 9 della stessa.
- c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali, a parità di requisiti professionali.

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

1. Le misure di sostegno indicate nel presente articolo, hanno lo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero del personale dipendente nei confronti del quale, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, sia stata attestata:
 - la condizione di soggetto ad effetti di tossicodipendenza e/o alcolismo cronico;
 - la condizione di portatore di handicap.
2. Qualora questo personale debba sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero e/o di riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite, secondo le modalità di esecuzione del progetto, alternativamente le seguenti misure di sostegno:
 - a) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore per la durata del progetto;
 - b) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
 - c) utilizzazione del dipendente in funzioni diverse da quelle abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria pubblica come supporto della terapia in atto.
3. Durante questo periodo al dipendente sarà corrisposta la retribuzione nelle modalità previste dal precedente art. 50 e per la durata contemplata ai commi 1 e 2 dello stesso articolo.
4. Il personale dipendente, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza entro il terzo grado, si trovino nelle condizioni previste dal comma precedente ed abbiano iniziato l'esecuzione del progetto di recupero e di riabilitazione, ha diritto ad ottenere la concessione dell'aspettativa non retribuita per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.
5. L'Ente dispone l'accertamento della idoneità al servizio del personale dipendente di cui al primo comma qualora il medesimo non si sia volontariamente sottoposto alle previste terapie.

Handwritten signature: Cuccia

Handwritten signature: f. l. t. - l. t.

Handwritten signature: A

Handwritten signature: J

Handwritten signature: M

Handwritten signature: M

Handwritten signature: M

Handwritten signature: M

Handwritten signature: M

Handwritten signature: M

Handwritten signature: A

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 costituita 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- CONFISAL.

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 (EBiRFoP), 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 statuizioni 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.

Test siglato il 27 marzo 2012

A. Gu...

pt. - ...

[Handwritten signatures and initials]

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. E' 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 ¾ 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.

Test siglato il 27 marzo 2012

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:
- redigere il rendiconto economico-finanziario da sottoporre all'Assemblea;
 - 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;
 - promuovere progetti coerenti con le finalità dell'ENTE, coinvolgendo dove possibile gli Enti Bilaterali regionali e le istituzioni;
 - 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.

Test siglato il 27 marzo 2012

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, corredato 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, salva 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.

Test siglato il 27 marzo 2012

70

ALLEGATO n. 2: REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA BILATERALE NAZIONALE

1. Istituzione e composizione:

1.1. La Commissione è formata da 8 componenti effettivi, ciascuno dei quali, in caso di impossibilità a partecipare, può essere sostituito da un supplente, 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 un Presidente pro-tempore, che assicurerà il servizio di segreteria della Commissione.

2. Durata e compiti:

2.1. La Commissione dura in carica fino al rinnovo del presente CCNL 2011-2013.

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) esame e soluzione di eventuali controversie nell'interpretazione ed applicazione degli istituti contrattuali nazionali e delle materie demandate dalla contrattazione regionale;
- d) 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 o da una delle Commissioni Paritetiche Regionali.

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

3.5. L'ordine del giorno può essere integrato su richiesta scritta, inviata anche per via telematica, 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 dei 3/4 dei suoi componenti effettivi o rappresentati dai rispettivi 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 processo decisionale, su proposta del Presidente pro-tempore e con l'esplicito accordo di tutti i componenti, può essere svolto per via telematica.

5.3. Il verbale delle sedute, redatto dal Presidente pro-tempore e sottoscritto da tutti i presenti, deve essere notificato, anche telematicamente, ai componenti assenti della Commissione ed alle Parti interessate.

5.3 4. 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.

Test siglato il 27 marzo 2012



**ALLEGATO N. 3:
MODALITA' DI SVOLGIMENTO DEL TENTATIVO DI CONCILIAZIONE**

1. 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.
2. 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.
3. 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 dalla convocazione.

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 conciliatori, debbono aver depositato la firma presso la Direzione Regionale del Lavoro di competenza.

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 conciliatori, 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.



**ALLEGATO n. 4:
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

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 entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
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. 17 del decreto legislativo n. 81/2008, 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

Test siglato il 27 marzo 2012

[Area containing multiple handwritten signatures in blue ink, including names like 'Pall', 'L. T. ...', 'L. ...', and 'L. ...']

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'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.

John - L. L. L.

And

V. M. - C. M.

Row

Ro

St

Ro

Lin. ki

Ro

Ro

Ro

AA

10

ALLEGATO n. 5: APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE o CONTRATTO di MESTIERE

A – Assunzione

1. L'apprendistato professionalizzante, stipulato direttamente dagli Enti/Agenzie formative, è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani ai sensi di quanto previsto dal Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.
2. Il contratto di apprendistato professionalizzante è stipulato, a far data dalla firma del presente CCNL, in forma scritta, specificando nella lettera di assunzione la qualifica professionale oggetto dell'apprendistato. Entro 30 giorni dalla stipula del contratto, dovrà essere consegnato al lavoratore copia del piano formativo individuale, della durata di 180 ore nel triennio, comprensive di 120 ore massime di formazione pubblica se attivate. In assenza di formazione pubblica gli enti garantiscono 120 ore di formazione nel triennio.
3. L'apprendista ha diritto per l'intera durata del periodo di formazione, di cui alla successiva lettera E, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.
4. E' fatto divieto alle parti di recedere dal contratto di apprendistato professionalizzante durante il periodo di formazione di cui alla successiva lettera E, se non per giusta causa o per giustificato motivo. È possibile per le parti recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
5. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.
6. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del Decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, l'assunzione sarà possibile a partire dal diciassettesimo anno di età.
7. Tre mesi prima del termine di vigenza del presente CCNL, sulla base dei dati raccolti attraverso il sistema della bilateralità di comparto, le parti si impegnano a monitorare l'andamento della applicazione del presente istituto, e di individuare forme e modalità per la conferma in servizio al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, secondo quanto espressamente previsto dalla lettera i), comma 1, art. 2 del Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.
8. Gli Enti non possono assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 65% dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica nel caso di assunzioni fino a tre contratti di apprendistato.
9. In applicazione della lettera m, art. 2 del Decreto legislativo n. 167/2011, il periodo di preavviso per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è di 45 giorni. L'eventuale cessazione del rapporto di lavoro è comunicato al dipendente a termine della durata del periodo di formazione. La corresponsione dell'indennità di mancato preavviso comporta la cessazione immediata del rapporto di lavoro.
10. Al termine del periodo di formazione l'Ente, attribuisce al lavoratore dipendente la qualifica, la retribuzione del livello acquisito e l'anzianità di servizio a far data dall'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante, e registra la formazione effettuata sul Libretto formativo del cittadino.

B – Inquadramento

1. In applicazione dell'art. 2, comma c) del D.lvo 167/2011 la retribuzione dell'apprendista è pari al 60% della retribuzione tabellare vigente per il primo anno, al 67% per il secondo anno e al 75% per il terzo anno, come da tabelle riportate nell'allegato n. 14 del presente CCNL.
- Al termine del periodo di formazione in apprendistato il dipendente percepisce l'intera retribuzione, propria del livello di inquadramento.

C - Qualifiche e Mansioni

1. Gli Enti possono assumere giovani con contratto di apprendistato professionalizzante per le qualifiche e mansioni previste dai primi 6 livelli delle Aree Funzionali 1, 2 e 3 di cui all'allegato n. 11, parte integrante del presente CCNL, con esclusione del personale dell'Area Funzionale 4: Direzione.

D - Il Tutor/referente

1. Durante il periodo di formazione in apprendistato il giovane è affiancato da un tutor/referente aziendale in possesso di specifiche funzioni ed esperienze professionali. Gli Enti che hanno nel proprio organico apprendisti, ai sensi della normativa vigente, indicano alla regione e/o ispettorati provinciali la persona che svolge funzione di tutor/referente al fine di assicurare il necessario raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.
2. L'attività di tutoraggio è considerata a tutti gli effetti attività rientrante nell'orario di lavoro.

E - Durata del periodo di formazione in apprendistato

1. Il periodo di formazione ha la durata massima di 36 mesi.
2. La durata del periodo di formazione è sospesa in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione contrattualmente prevista. Lo stesso è ripreso al rientro del lavoratore in servizio.

Test siglato il 27 marzo 2012

[Handwritten signatures and initials]

F - 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.

G - Formazione dell'apprendista

1. La formazione di tipo professionalizzante è svolta sotto la responsabilità dell'Ente.
2. La formazione è finalizzata all'acquisizione delle competenze di base, tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti dal presente CCNL, all'allegato n. 11. Le ore destinate alla formazione sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro. Le parti firmatarie del presente CCNL, a livello regionale, definiscono l'articolazione dei pacchetti orari in funzione delle qualifiche finali contrattuali.
3. Le Associazioni degli Enti e dei Lavoratori, firmatarie del presente CCNL, anche nell'ambito della bilateralità, definiscono le modalità per il riconoscimento delle competenze acquisite in funzione dei profili professionali stabiliti dal presente CCNL.
4. I risultati finali e/o intermedi (units) conseguiti all'interno del percorso di formazione, interna ed esterna, della qualificazione ai fini dell'inquadramento contrattuale e delle competenze acquisite, anche ai fini del proseguimento degli studi, nonché nei percorsi di istruzione degli adulti, sono registrati nel Libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lettera i, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.
5. Sono fatti salvi gli accordi stipulati, anche in sede regionale, tra le Parti, le Regioni e le Istituzioni di Alta formazione in materia di riconoscimento dei crediti formativi, delle competenze acquisite e del riconoscimento delle qualifiche, qualora non in contrasto con le norme definite dal presente allegato.

F - Diritti e doveri dell'apprendista

1. L'apprendista ha diritto, per l'intera durata del periodo di formazione, 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.

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 dal presente allegato si applicano le disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di apprendistato.
3. Le Parti stipulanti si impegnano ad adeguare tempestivamente la presente disposizione contrattuale alle eventuali nuove disposizioni normative che dovessero essere emanate in materia mediante una specifica sequenza contrattuale.

Part - Ente

Polli

Am
Am

A

Am

Am

h

A

Am

A

ALLEGATO n. 6:

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

Addi, 9 giugno 2004

Tra

CONFINDUSTRIA, 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 ricomprende 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.

Test siglato il 27 marzo 2012

The bottom of the document features several handwritten signatures in blue ink, some of which are quite stylized and difficult to decipher. There are also some faint blue stamps or markings scattered across the bottom right area.

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 informatici, 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.lvo. 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'istallazione 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.

[Area containing multiple handwritten signatures in blue ink, including names like 'Ren', 'A', and others.]

44

- 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.

pt - harte

Nm

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

**ALLEGATO n. 7:
REGOLAMENTO PER LE COLLABORAZIONI COORDINATE A PROGETTO**

Il contratto a progetto o contratto di collaborazione a progetto (co.co.pro) è disciplinato dal D. Lgs. n. 276/2003, di attuazione della legge delega 30 del 2003 e dalla L. 248/2006.

Il ricorso al contratto a progetto o ad altre prestazioni rese in forma di lavoro non subordinato, è consentito, in assenza di competenze interne, per attività riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi o fasi di essi, determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato.

Forma

Il contratto di collaborazione a progetto deve avere forma scritta e contenere:

1. indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
2. indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante;
3. il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, da determinarsi secondo il principio di equità, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
4. le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
5. le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto.

Il contratto deve inoltre avere ad oggetto uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato. La mancanza di quanto sopra qualifica il contratto come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Corrispettivo

Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

Obbligo di riservatezza

- Salvo diverso accordo tra le parti il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti.
- Il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti nè, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, ne' compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

Diritti sindacali

I lavoratori a progetto, nell'ambito dell'attività concordata, hanno diritto a partecipare alle assemblee sindacali indette dalle RSU/RSA o dalle OO.SS. firmatarie del CCNL.

Altri diritti del collaboratore a progetto

- La gravidanza, la malattia, l'infortunio, i congedi parentali, il matrimonio, i gravi e comprovati motivi del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso ai sensi della normativa vigente in materia, ferma restando la naturale scadenza del contratto, per un periodo pari:
 - 60 giorni in caso di malattia.
 - 180 giorni in caso di ricovero ospedaliero e per gravidanza, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.
 - 30 giorni per gravi e comprovati motivi, per congedi parentali e matrimonio.
 - In caso di infortunio sul lavoro, fino a guarigione clinica.

Il collaboratore ha diritto alla corresponsione delle indennità nei casi previsti dalla legge.

Estinzione del contratto e preavviso

- I contratti di lavoro di cui al presente allegato si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto.
- Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

Assegni per il nucleo familiare e indennità di disoccupazione

Ai sensi di legge, i lavoratori con contratto a progetto hanno diritto a richiedere gli assegni per il nucleo familiare e al termine del contratto, hanno diritto all'indennità di disoccupazione.

Disposizione finale

Le Parti stipulanti si impegnano ad adeguare tempestivamente il presente regolamento contrattuale alle eventuali nuove disposizioni normative che dovessero essere emanate in materia mediante una specifica sequenza contrattuale.

Test siglato il 27 marzo 2012

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Pelle', 'Cecchi', and others, along with a date stamp '27/03/2012']

46
**ALLEGATO n. 8:
SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI NELLE ISTITUZIONI FORMATIVE**

ACCORDO TRA FORMA E CENFOP E ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA
(Testo Unico D. L.vo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni)

Le Parti:

VISTO il D.lvo 9 febbraio 2008 n. 81 Testo Unico sulla sicurezza e successive modificazioni ed integrazioni, 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;

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 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. 2 del D. L.vo 81/2008 e degli Organismi paritetici territoriali;

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. 47 del D.lvo 81/2008 al 2° 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 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 alloro 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 con più di 15 dipendenti, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto nell'ambito della RSA/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. 50 del D.lvo 81/2008 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. 50 del D.lvo 81/2008 nelle Istituzioni Formative che occupano più di 15 dipendenti, permessi retribuiti pari a 40 ore annue, di norma, concordate con la struttura dell'Ente.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 50, lettera b), c), g), i) ed l), non vengono utilizzati i predetti monte ore.

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 attribuzioni previste dall'art. 50 del D.lvo 81/2008 in particolare:

Test siglato il 27 marzo 2012

ALLEGATO n. 9:
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, nella misura dei fondi raccolti, a rifondere i costi relativi agli esoneri sindacali retribuiti di cui al punto 2, lettera E) dell'art. 17 all'Ente/Istituzione Formativa, che sia in regola con la contribuzione e 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 solleciterà il versamento della contribuzione a tutti i soggetti che applicano il CCNL e siano in ritardo con i pagamenti.
- 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, in proporzione sull'imponibile previdenziale di ogni dipendente secondo quanto indicato nell'allegato n. 11, lettera C1 del CCNL 2007-2010, e le modalità di versamento della 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, l'Ente Bilaterale Regionale solleciterà il versamento della contribuzione a tutti i soggetti che applicano il CCNL e siano in ritardo con i pagamenti.

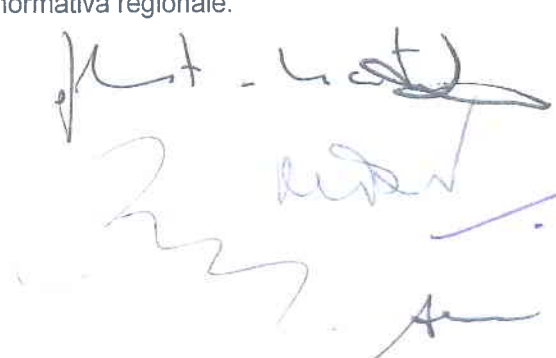
d) monitoraggio annuale

- 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.

Test siglato il 27 marzo 2012



Form 48

ALLEGATO n. 10:

**ACCORDO TRA ENTI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA
SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

- 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-CONFISAL 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 l'adesione al Fondo negoziale ESPERO.

L'associazione degli operatori al Fondo 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.

Le Parti concordano che, a seguito dell'emanazione di nuovi provvedimenti governativi o all'istituzione di nuovi Fondi di interesse per la Formazione Professionale, si procederà alla modifica del presente accordo mediante specifica sequenza contrattuale.

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

coll *FLC - CGIL*
UIL - SCUOLA
SNALS - CONFISAL
FORMA
CENFOP

Test siglato il 27 marzo 2012

**ALLEGATO n. 11:
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; predispone 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, predispone 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

Test siglato il 27 marzo 2012



AREA FUNZIONALE 2: AMMINISTRAZIONE

Row 51

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 coordinatori, 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:

Test siglato il 27 marzo 2012



2

- 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 ricorda:

- 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'equipe 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-Coordiatore
- 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;

o 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;

o 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.

o 3.5.3. Presidia la funzione di valutazione attraverso:

Test siglato il 27 marzo 2012

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Pelle'. In the center, there is a large, stylized signature that looks like 'ace'. To the right, there are several other signatures, some of which are more legible, including one that looks like 'L. + ...' and another that looks like 'Info'. There are also some faint stamps or markings scattered around the signatures.

- 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 gradimento così come previsto dalle procedure adottate.

o 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. 12:
MODALITA' 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, 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.

Reed

ccc

*Atti - Carta
Wm.*

[Signature]

bedel

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Test siglato il 27 marzo 2012

[Signature]

[Signature]

ALLEGATO n. 13:

ACCORDO TRA FORMA E CENFOP e FLC-CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA, SNALS-CONFSAL SUI CONTRATTI DI SOLIDARIETA' DIFENSIVI (Art. 5, L. 236/93)

1) Premessa

Le OO. SS. e le Associazioni degli Enti della Formazione Professionale, firmatari di CCNL per la Formazione Professionale 2007-2010, al fine di fronteggiare crisi momentanee, ovvero temporanee eccedenze di personale, comunque determinatesi individuano nel Contratto di Solidarietà Difensivo (CdS) un valido strumento di tutela, da adottarsi, a seguito del presente Accordo nazionale, con successivi accordi territoriali, fermo restando quanto previsto dal CCNL FP in materia di mobilità e tutela occupazionale (artt. 34, 35 e allegato n. 10) e dagli Accordi Nazionali, Regionali e Territoriali e dalle Contrattazioni di secondo livello di estensione ed applicazione delle tutele sociali al comparto della Formazione Professionale.

Il Contratto di Solidarietà difensivo è applicabile esclusivamente a seguito del preventivo esame congiunto delle situazioni aziendali in atto (a livello regionale o provinciale) e dell'eventuale esito non positivo delle procedure di ricollocazione e reinserimento, anche esterno al settore, del personale dipendente in esubero posto in mobilità contrattuale.

Le parti infine, concordano di estendere, ai sensi della Nota MLPS prot. N. 14/0022114 del 3 novembre 2009, le procedure e i contenuti della presente intesa anche agli Enti con meno di 15 dipendenti.

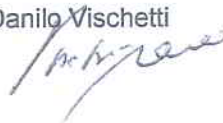
Il presente accordo, parte integrante del CCNL 2011 – 2013, si compone di 4 parti, tra loro inscindibili:

- 1) Premessa
- 2) Caratteristiche del CdS difensivo
- 3) Procedura
- 4) Contenuti del verbale di accordo.

Roma, 20 marzo 2012

FLC CGIL: Giovanni Lo Cicero
CISL SCUOLA: Elio Formosa
UIL SCUOLA: Lello Macro
SNALS CONFSAL: Roberto Mollicone

FORMA: d. Mario Tonini

CENFOP: Danilo Vischetti


2) Caratteristiche del CdS difensivo

2.1) Definizione: il CdS è l'accordo tra le Parti (OO.SS. e datori di lavoro) finalizzato a fronteggiare crisi momentanee ovvero temporanee eccedenze di personale, attraverso una diminuzione di orario di lavoro (da concordare caso per caso), con una proporzionale diminuzione della retribuzione e la rinuncia da parte dell'Ente a procedere alla riduzione di personale per la vigenza dell'accordo stesso.

Il personale eccedente viene tenuto in servizio attraverso temporanee quote di riduzione dell'orario di lavoro individuale, estese anche nei confronti dei lavoratori non direttamente coinvolti nell'esubero che, solidaristicamente, accettano di rinunciare ad una parte di orario di lavoro e di retribuzione a favore di colleghi dichiarati in soprannumero.

2.2) Finalità: le organizzazioni sindacali e datoriali individuano nel contratto di solidarietà difensivo (CdS) lo strumento atto ad evitare la messa in mobilità non retribuita e il licenziamento collettivo e a favorire il rilancio dell'Istituzione formativa.

2.3) Prerequisiti e campo di applicazione: il CdS si applica su base regionale in Enti con più di 15 dipendenti, fatto salvo quanto richiamato in premessa e dalla nota del MLPS del 3 novembre 2009, n. prot. 14/0022114, o su diversa base territoriale se tra le parti concordata. Il calcolo dei dipendenti va riferito alla media nel semestre precedente. Nel computo devono essere compresi anche gli apprendisti, i lavoratori part time e i dirigenti. Il CdS può essere avviato dopo che l'Ente/Agenzia formativa abbia aperto la procedura prevista dalla Legge n. 223/91, artt. 4 e 24, per i licenziamenti collettivi, plurimi o individuali.

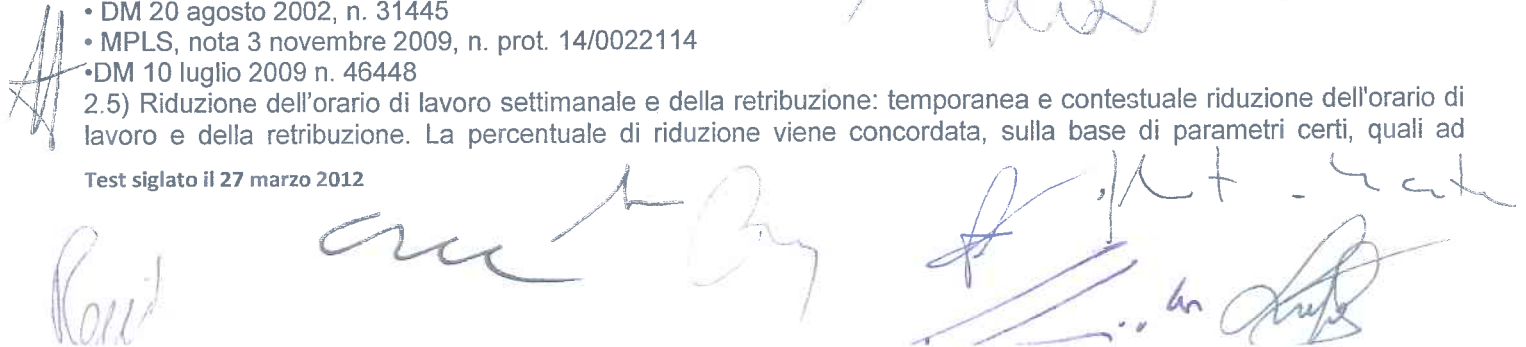
2.4) Durata: da 12 a 24 mesi (prorogabili di ulteriori 24 mesi - 36 per le regioni del Mezzogiorno).

- Art. 1, c.2, L. n. 863/84
- Art. 7, c.1, L. n. 48/88
- L. n. 223/91
- L. n. 236/93
- L. n. 451/94
- DL. n. 510/96, convertito in legge 608/96
- DM 20 agosto 2002, n. 31445
- MPLS, nota 3 novembre 2009, n. prot. 14/0022114
- DM 10 luglio 2009 n. 46448

2.5) Riduzione dell'orario di lavoro settimanale e della retribuzione: temporanea e contestuale riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione. La percentuale di riduzione viene concordata, sulla base di parametri certi, quali ad

Test siglato il 27 marzo 2012



esempio il personale impegnato e il personale in esubero, secondo il principio della congruità (CM 28 marzo 2003, n. 8 e DM 16 settembre 2003). Il termine di confronto per l'accertamento dello stato di crisi è l'anno precedente.

2.6) Aumenti temporanei dell'orario di lavoro: nel CdS vengono determinate modalità attraverso le quali l'Ente, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento i limiti del normale orario individuale ridotto in ragione del CdS. Art. 5, c. 10 e 11, L. n. 236/93 e CM Lavoro 14 marzo 1994, n. 33.

2.7) Integrazione salariale: ai lavoratori viene devoluta, a seguito delle riduzioni d'orario, l'intera integrazione salariale prevista dalla normativa vigente, anticipata dal datore di lavoro. La retribuzione di riferimento per il calcolo dell'integrazione è costituita dai compensi che il lavoratore avrebbe percepito per le ore non lavorate in base al CdS.

- Art. 9, c.3, DL n. 515/95

- Art. 6, DL n. 300/96

- L. n. 451/94

- L. n. 236/93

- DL. n. 510/96, convertito in legge 608/96.

2.8) Benefici contributivi: i datori di lavoro versano una contribuzione assistenziale e previdenziale in rapporto all'orario ridotto. Al lavoratore spettano i contributi figurativi, da accreditarsi d'ufficio, validi ai fini della pensione, nella misura corrispondente all'intera retribuzione persa. Il datore di lavoro deve presentare domanda per il conseguimento dello sgravio contributivo presso l'INPS.

- Art. 9,c.4, DL n. 515/95

- Art. 1, c.4, L. n. 863/84.

- Circ. INPS 27 luglio 1998, n. 169

- Circ. INPS 7 aprile 1997, n. 87

3) procedura

3.1) La comunicazione : L'Ente comunica alle R.S.A./R.S.U., alle OO.SS. regionali, firmatarie del CCNL e all'DPLMO le ragioni per cui intende aprire la procedura per il ricorso ai licenziamenti collettivi, plurimi e individuali, prevista agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/91.

3.2) L'esame congiunto : Le R.S.A./R.S.U. e le OO.SS. chiedono all'Ente, entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione, di procedere all'ESAME CONGIUNTO tra le parti al fine di verificare la situazione ed individuare possibili soluzioni alternative ai licenziamenti (ivi compresi ad esempio i CdS). I rappresentanti sindacali dei lavoratori possono farsi assistere da esperti. La durata dell'esame congiunto è in sede sindacale al massimo di 45 giorni dalla comunicazione.

Trascorso tale periodo senza che si sia concluso l'accordo l'Ente comunica in forma scritta alla DRLMO/DPLMO il verbale negativo, o i motivi del suo eventuale esito negativo, quindi il Direttore della DRLMO/DPLMO convoca le parti per un ulteriore esame, anche formulando proposte per addivenire alla conclusione di accordo in sede amministrativa entro un periodo di ulteriori 30 giorni. In sede di esame congiunto, l'Ente, che può farsi assistere dall'associazione datoriale a cui aderisce (Forma o Cenfop), fornisce alle OO.SS.:

a) l'elenco del personale iscritto al libro matricola, e, dal 1° gennaio 2008 sul Libro unico del lavoro (C.T.I., C.T.D., Part-Time, apprendista, o altra tipologia riconducibile al contratto di lavoro subordinato).

L'elenco deve contenere l'orario settimanale, la qualifica, il livello, la data di assunzione di ciascun dipendente.

I dati riportati in elenco devono riferirsi all'anno precedente a quello per il quale si chiede il CdS.

b) I documenti contabili riguardanti le entrate e le uscite, ovvero il bilancio di previsione per l'anno in corso.

c) Tutta la documentazione utile a determinare la differenza tra le attività dell'anno precedente, che garantivano la piena occupazione, e quelle del periodo in esame.

d) Il personale (indicando le sole professionalità e non i nominativi) dipendente in esubero che si intende licenziare a causa della riduzione delle attività.

3.3) L'accordo: Le OO.SS., le R.S.A./RSU. e le organizzazioni datoriali, a seguito dell'analisi dei documenti prodotti, individuano nel contratto di solidarietà difensivo lo strumento atto ad evitare i licenziamenti e a favorire il rilancio dell'Istituzione formativa (da verbale di accordo).

3.4) La percentuale di riduzione: La percentuale di riduzione prende a parametro di riferimento vincolante, gli orari individuali dell'anno precedente a quello di applicazione del CdS e su questi viene applicata la percentuale di riduzione di orario concordata.

3.5) L'assemblea: Le OO.SS. consultano i lavoratori sull'ipotesi di ricorso al contratto di solidarietà.

L'assemblea/e dei lavoratori può esprimere parere favorevole a maggioranza degli aventi diritto. Il contratto di solidarietà, approvato in sede di assemblea dei lavoratori, è vincolante per tutto il personale.

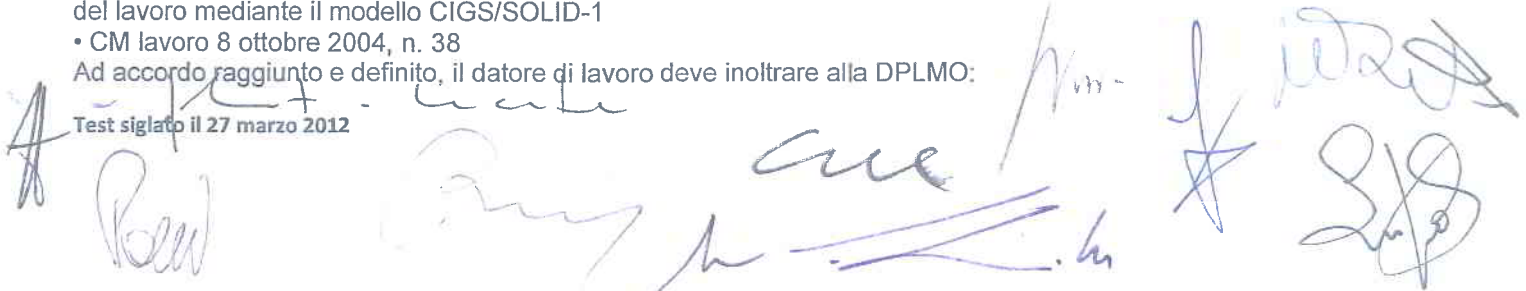
3.6) La sottoscrizione: Le parti definiscono e sottoscrivono l'accordo di solidarietà. Il verbale di accordo viene inviato alla DPLMO. Il verbale di accordo può essere sottoscritto anche presso la sede della Direzione Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione (chiusura della fase amministrativa).

3.7) Gli adempimenti: Per l'approvazione del CdS è necessaria una specifica domanda da parte dell'Ente. Essa deve essere presentata o inviata - corredata del verbale di accordo tra le parti - alla Divisione IX della Direzione Generale del lavoro mediante il modello CIGS/SOLID-1

- CM lavoro 8 ottobre 2004, n. 38

Ad accordo raggiunto e definito, il datore di lavoro deve inoltrare alla DPLMO:

Test siglato il 27 marzo 2012



- CCNL applicato;
- orario di lavoro settimanale ordinario e sua articolazione;
- elenco del personale in esubero;
- motivi dell'esubero;
- decorrenza e durata del CdS;
- forma della riduzione dell'orario e sua articolazione;
- commisurazione dell'orario medio settimanale;
- eventuali deroghe all'orario concordato.

4) contenuti del verbale di accordo

L'accordo di solidarietà deve esplicitamente contenere:

- 4.1) l'impegno da parte dell'Ente a non ricorrere a licenziamenti e riduzioni di orario, per l'intera vigenza del contratto di solidarietà (e sue eventuali proroghe).
- 4.2) Data di inizio e di scadenza del contratto di solidarietà.
- 4.3) Percentuale di riduzione di orario e corrispondente riduzione di salario da applicare sugli orari e le retribuzioni individuali a partire da..... e fino a..... (al termine del CdS vengono ripristinati i precedenti regimi di orario e retribuzione).
- 4.4) l'impegno che l'intero ammontare dell'integrazione salariale, comprensivo della quota spettante al datore di lavoro, è corrisposto ai lavoratori soggetti al CdS difensivo.
- 4.5) Determinazione dell'orario di lavoro settimanale medio o convenzionale per ciascun dipendente sulla base della riduzione in percentuale concordata (flessibilità dell'orario di lavoro) nel rispetto del CCNL e degli accordi Regionali, di Ente e di singola istituzione formativa.
- 4.6) Determinazione dei periodi di recupero al di fuori del periodo di ferie, qualora l'accordo preveda una distribuzione della riduzione oraria diversa da quella giornaliera.
- 4.7) Deroghe ad alcune norme contrattuali:
 - a) dimissioni: non può essere richiesta al dipendente che rassegni le dimissioni, nell'arco di vigenza del contratto di solidarietà, l'indennità sostitutiva di preavviso;
- 4.8) Controllo periodico sull'attuazione del contratto di solidarietà attraverso una corretta informazione alla/e R.S.A./RSU o alle OO.SS. firmatarie del CCNL e dell'accordo di solidarietà.
- 4.9) Le riduzioni di lavoro settimanale e quindi di salario saranno oggetto di richiesta di contributo previsto dalla normativa vigente.
- 4.10) In caso di trasferimento di azienda si applicano le norme previste dalla L. n. 428/90, art. 47 e dall'art. 2112 cc.
- 4.11) Adeguamento delle norme presenti in caso di nuovi interventi legislativi.
- 4.12) La violazione di uno solo dei punti previsti dall'accordo di solidarietà, determina la decadenza dello stesso, e della relativa procedura d'ingresso.
- 4.13) Richiesta da parte del datore di lavoro all'INPS della copertura previdenziale per le ore perse in applicazione del contratto di solidarietà, secondo quanto previsto dalla L. n. 863/84 e dalla L. n. 236/93.
- 4.14) Per quanto non previsto dall'accordo di solidarietà si deve fare esplicito riferimento a quanto contemplato dal CCNL di categoria e dagli accordi integrativi regionali, di ente e/o di istituzione formativa e alle disposizioni di legge ivi compresa la Legge 236/93.
- 4.15) Per tutte le controversie individuali, singole o plurime, relativamente all'applicazione del seguente accordo si fa riferimento a quanto previsto dal CCNL FP. E' sempre salva la facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria e di esperire ogni altra procedura prevista dalle vigenti normative.
- 4.16) Il presente testo si compone di n. pagine.

Data, _____ Firma: _____

Allegato 1 : fac simile domanda di concessione contributo di solidarietà

Fac simile domanda di concessione contributo di solidarietà ex lege 236/93 da produrre in bollo
 Alla Direzione Provinciale del lavoro di _____
 per l'inoltro
 Al Ministero del lavoro e delle previdenza sociale
 Direzione generale Ammortizzatori sociali e
 incentivi all'occupazione - Divisione III
 Via Fornovo, 8
 00192 ROMA

Rew
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

OGGETTO: domanda di concessione contributo di solidarietà ex lege 236/93 – art. 5, commi 5 e 8.

La società _____
 con sede legale nel comune di _____ provincia di _____
 Indirizzo _____

Test siglato il 27 marzo 2012

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

60

cap. _____ tel. _____ fax _____ e-mail _____

CHIEDE

la concessione di contributo per contrazione concordata dell'orario di lavoro di cui all'art. 5 della legge n. 236/93 a beneficio dei lavoratori delle sue sedi di _____ per il periodi dal _____ al _____.

A tal fine allega :

A. Contratto di solidarietà stipulato in data _____ presso _____ tra la società _____ e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori _____ contenente, altresì, la data dell'apertura delle procedure stipulate ai sensi dell'art. 24 , legge 223/1991.

B. accordo sindacale sottoscritto in sede territoriale con le modalità tecniche e organizzative della riduzione di orario concordata (all. 2 circolare 20/2004).

C. Elenco dei lavoratori interessati alla riduzione di orario sottoscritto dal responsabile dell'azienda e la percentuale di riduzione dell'orario.

D. Scheda informativa contenente i dati strutturali dell'impresa (allegato 3 alla circolare 20/2004).

E. Dettaglio dell'orario ordinario e concordato per i dipendenti full-time e part-time (allegati 4 e 5 della circolare n. 20/2004).

F. Scheda informativa per la determinazione del contributo di cui alla legge 236/93 (allegato 6 della circolare n. 20/2004).

Data

FIRMA

N.B. :- tutte le schede dovranno essere sottoscritte dal rappresentante legale dell'azienda

L'istanza e la documentazione allegata devono essere prodotte in triplice copia.

Fac simile del **PROSPETTO DEL PERSONALE DIPENDENTE** al quale è applicato il Contratto di solidarietà difensivo.

Ente:.....

CFP:.....

1	2	3	4	5	6	7
n.	Cognome e nome del dipendente	Data di assunzione	Livello di inquadramento	Mansione	Orario settimanale di lavoro non ridotto	Orario settimanale ridotto delin applicazione del CdS

Handwritten signatures and notes:

Prospetto

Handwritten signatures: [Illegible signatures]

Test siglato il 27 marzo 2012

Handwritten signature: [Illegible signature]

