

# CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE FVG (CCRL FVG)

## PREMESSA

Premesso che la volontà delle Parti di rinnovare il contratto regionale della formazione professionale in FVG si basa sulla necessità di

1. dare regole certe e condivise sia agli Enti di formazione professionale accreditati in FVG sia alle lavoratrici e ai lavoratori del Comparto;
2. sviluppare relazioni sindacali responsabili, basate sul dialogo, sul confronto aperto e sulla ricerca di elementi innovativi;
3. ricercare, in un contesto spesso attraversato da difficoltà dovute a cambiamenti esterni e da flessioni di operatività, azioni sinergiche nei confronti delle Istituzioni sulle politiche formative ed educative e sull'incremento dei parametri orari;
4. continuare a migliorare la qualità dei servizi di formazione offerti alla cittadinanza del FVG, estendendo al Comparto della Formazione Professionale l'applicazione di misure che comportino incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione
5. valorizzare le caratteristiche generali e le tipologie di offerta della leFP, caratterizzate, anche attraverso la metodologia dell'alternanza, da un forte raccordo con il sistema delle imprese, in grado di concorrere alla lotta alla dispersione scolastica, alla promozione dell'occupabilità dei giovani e alla competitività del sistema economico regionale;
6. confermare la fondamentale funzione delle Rappresentanze sindacali aziendali (RSA/RSU) presenti in ciascun Ente ed il loro ruolo di contrattazione finalizzato al miglioramento della normativa contrattuale nazionale e regionale in essere rispetto al proprio Ente di appartenenza;
7. attivare la contrattazione di Ente con la stipula di appositi accordi tra le Parti entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto regionale affinché quest'ultimo risulti integrato con la disciplina del Ccnl 2024/2027;
8. Le premesse fanno parte integrante del presente contratto.

## RELAZIONI SINDACALI

### ARTICOLO 1 - RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI SINDACALI

1. Le relazioni sindacali, nel rispetto di ruoli e delle rispettive responsabilità degli Enti di F.P. e dei sindacati di categoria, perseguono l'obiettivo di contemperare l'interesse del Sistema regionale degli Enti di formazione accreditati, della tenuta occupazionale del comparto, del miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori con l'esigenza di incrementare l'efficacia, l'efficienza e la produttività dei servizi, in un'ottica di piena sostenibilità delle agenzie formative.
2. Le parti adottano il metodo della concertazione e si impegnano, in caso di mobilità del personale, ad istituire, qualora necessario, un tavolo regionale con il coinvolgimento delle amministrazioni pubbliche competenti.

## INFORMAZIONE

### ARTICOLO 2 - DIRITTO DI INFORMAZIONE

In base all'articolo 12 del CCNL "Informazione e concertazione", si stabilisce che gli Enti di formazione forniscano tramite lo svolgimento di appositi incontri con le OO. SS. Regionali firmatarie del CCNL e le RSA-RSU aziendali, da effettuarsi come previsto nei successivi punti, l'informazione preventiva e successiva, tramite la relativa documentazione cartacea e/o informatica. Ai fini di un'efficace informazione, si concorda che venga demandato alla contrattazione di Ente l'istituzione di un'eventuale bacheca telematica, definendone modalità e regolamento attuativo.



## A. INFORMAZIONE PREVENTIVA

L'Ente fornisce entro due mesi dall'inizio dell'esercizio sociale, come informazione preventiva, la seguente documentazione:

- l'elenco nominativo del personale in servizio (a tempo indeterminato e a tempo determinato) presso l'Ente formativo, comprensivo della durata del rapporto di lavoro;
- l'elenco numerico del personale dipendente in servizio presso l'Ente formativo comprendente la ripartizione quantitativa secondo il livello, il tipo di rapporto di lavoro instaurato, la sua durata (se a tempo indeterminato) e la sede di lavoro principale;
- gli eventuali piani di sviluppo aziendale, di riorganizzazione dell'Ente e le loro ricadute occupazionali rispetto all'emanazione dei bandi regionali e ad altre iniziative formative di carattere anche commerciale;
- le informazioni sull'ottenimento e sul mantenimento dell'accreditamento nelle macro-tipologie nei settori previsti dalla Regione;
- le condizioni ambientali, di sicurezza e qualità del lavoro.

## B. INFORMAZIONE SUCCESSIVA

L'Ente, su specifica richiesta delle OO.SS., entro sette mesi dall'inizio dell'esercizio sociale, potrà dare illustrazione del bilancio di previsione e del conto consuntivo approvati dalle relative Assemblee dei Soci dell'Ente oltre che dell'eventuale bilancio sociale.

## C. ESIGIBILITA' DELL'INFORMAZIONE

Su ciascuna delle materie inerenti all'informazione, preventiva e successiva, le OO. SS. regionali firmatarie del CCNL, congiuntamente alle RSA – RSU aziendali, possono richiedere la convocazione di apposita riunione per l'ottenimento dell'informativa, sia di tipo preventivo che successivo. L'incontro dovrà tenersi entro 15 gg. lavorativi dalla richiesta.

## ARTICOLO 3 - ENTE BILATERALE REGIONALE, COMMISSIONE PARITETICA BILATERALE REGIONALE

Le Parti, nel rispetto di quanto definito dall'art. 3 lettera b) del CCNL 2024/2027, convengono di rinviare la trattazione dei contenuti del citato articolo all'interno dell'Ente Bilaterale della Formazione Professionale (EBIRFoP) del FVG. Nel riconoscere e valorizzare il ruolo della Commissione Paritetica Bilaterale Nazionale, convengono inoltre di rinviare la costituzione della sua articolazione regionale che, su richiesta anche di una sola delle Parti, potrà essere attivata in casi specifici e/o quando ritenuto necessario.

## ARTICOLO 4 - COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE REGIONALE

Nel richiamare il ruolo delle sedi istituzionali per la risoluzione di eventuali controversie, le Parti convengono di rinviare la costituzione della Commissione di conciliazione regionale che, su richiesta anche di una sola delle Parti, potrà essere attivata in casi specifici e/o quando ritenuto necessario.

## FORMAZIONE DEL PERSONALE

### ARTICOLO 5 – AGGIORNAMENTO

L'Ente di formazione presenterà alle Organizzazioni sindacali e/o alle Rappresentanze sindacali (RSA/RSU ove esistenti), entro cinque mesi dall'inizio dell'esercizio sociale, il piano di formazione/aggiornamento per definire e concordare i progetti ed i percorsi formativi utili alla crescita delle competenze professionali del personale e al raggiungimento degli obiettivi di cui all'eventuale piano di sviluppo aziendale.

In assenza di un piano di formazione o di programmazioni complessive, condivise e contrattate, ogni dipendente, che non sia oggetto di azioni programmate di aggiornamento, potrà partecipare, per un massimo di ore previsto dall'art 37 lettera E comma 4 del CCNL 24/27 e in accordo con la Direzione dell'Ente, a progetti formativi individuali strutturati e/o realizzati presso Enti certificati. La certificazione del percorso formativo frequentato dovrà avvenire secondo le previsioni dell'art. 6 - Diritto allo studio e congedi formativi – del presente Contratto. L'iscrizione del dipendente ad un percorso formativo gestito dall'Ente di appartenenza è gratuita previa valutazione preventiva della congruità del corso con la Direzione dell'Ente. Gli eventuali costi

derivanti dalla partecipazione ai percorsi formativi saranno a carico dell'Ente, secondo modalità preventivamente concordate tra le parti.

Al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle normative nazionali e regionali vigenti, la frequenza delle lavoratrici e dei lavoratori a corsi di formazione, obbligatori o predisposti dall'azienda, in tema di sicurezza e salute sul lavoro.

E', altresì, obbligatorio ogni altro percorso formativo necessario al mantenimento dell'accreditamento e delle certificazioni di ciascun Ente.

## ARTICOLO 6 - DIRITTO ALLO STUDIO E CONGEDI FORMATIVI

Al fine di garantire il diritto allo studio (articolo 55 CCNL) sono concesse al personale permessi straordinari nella misura massima di 150 ore nel triennio di frequenza ai corsi qui di seguito elencati:

- frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di un titolo di istruzione secondaria di 2° grado, di lauree triennali e/o quinquennali o di altro titolo equipollente, proposti anche in ambito e-learning;
- frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di un titolo di studio di qualifica professionale o di specializzazione organizzati anche dagli enti di F.P. proposti anche in ambiente e-learning;
- frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titolo di studio abilitanti e non in corsi post-universitari, proposti anche in ambiente e-learning.

È consentito usufruire dei permessi per:

- a) partecipare alle lezioni;
- b) preparare e sostenere verifiche periodiche ed esami (congedo non superiore a 3 giorni comprensivi della giornata in cui si svolge la verifica o l'esame). Il dipendente deve, di norma, con almeno 15 giorni lavorativi di anticipo comunicare all'Ente il calendario, anche pluri-settimanale, di utilizzazione dei permessi.

Le modalità di fruizione dei permessi saranno definite dalla contrattazione a livello di Ente. La documentazione relativa alla frequenza dei corsi e alla partecipazione ai relativi esami, rilasciata dall'organo competente, deve essere presentata all'Ente subito dopo la fruizione dei permessi.

Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale il diritto sarà riproporzionato all'orario contrattualizzato.

## TRATTAMENTO ECONOMICO

### ARTICOLO 7 – INDENNITÀ DI FUNZIONE

L'Indennità di funzione, così come articolata e quantificata nel suo valore complessivo come da tabella 1, viene riconosciuta a tutti i dipendenti a tempo indeterminato.

TABELLA 1 INDENNITÀ DI FUNZIONE

Livelli	Importo indennità
1	€ 192,00
2	€ 200,00
3	€ 212,00
4	€ 220,00
5	€ 300,00
6	€ 220,00
7	€ 260,00
8	€ 260,00
9	€ 260,00

Viene mantenuta inalterata l'indennità ad personam di 150,00 € mensili ai dipendenti inquadrati nell'ex fascia 5B del precedente CCNL della Formazione professionale. Ai VI livelli verrà riconosciuta una indennità ad personam da 80,00 € fino a 150,00 € mensili.

Al personale appartenente ai livelli d'inquadramento professionale dal 7° al 9° compreso viene riconosciuta una indennità di direzione commisurata alla complessità organizzativa e gestionale dei Centri e/o delle funzioni presidiate, variabile da un minimo di 150 ad un massimo di 1500 euro mensili. Le suddette indennità continueranno ad essere regolarmente erogate in quanto parte integrante del presente contratto.

#### ARTICOLO 8 – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE INDIVIDUALE (P.E.O.I.)

In applicazione e perfezionamento dell'art. 25 lettera D del CCNL è corrisposta a tutto il personale in servizio la progressione economica orizzontale con le modalità e la tempistica ivi prevista a partire dal 1° gennaio 2008, con l'aggiunta di due ulteriori incrementi retributivi quadriennali a partire dall'ultimo già attribuito, con gli stessi valori economici della P.E.O.I., della tabella n. 2 del CCNL vigente di seguito riportata.

TABELLA 2 VALORI ECONOMICI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE INDIVIDUALE (P.E.O.I.)

Livelli	Incremento mensile
1	€ 30,00
2	€ 30,00
3	€ 30,00
4	€ 40,00
5	€ 55,00
6	€ 60,00
7	€ 60,00
8	€ 60,00
9	€ 60,00

Per il calcolo dell'anzianità maturata si sommano i periodi di lavoro svolti all'interno dello stesso Ente di formazione professionale per i contratti a tempo indeterminato, a tempo determinato e per i contratti di somministrazione.

#### ARTICOLO 9 - PREMIO DI RISULTATO

La disponibilità finanziaria del premio di risultato (la copertura del costo) previsto dall'articolo 25 lettera E del CCNL è costituita annualmente da una quota pari al 3,5% dell'imponibile previdenziale annuo di tutti i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato e determinato. Tale premio è finalizzato a favorire lo sviluppo di processi innovativi, flessibili e interattivi, nonché ad incentivare il raggiungimento di obiettivi quali/quantitativi all'interno dell'Ente di formazione di appartenenza.

Le parti convengono che l'individuazione delle modalità di ripartizione e assegnazione del premio di risultato, nonché la tempistica di erogazione, sia rimandata alla contrattazione aziendale che dovrà recepire nell'accordo la premialità definita in questo contratto regionale, sia al fine di armonizzare le scelte operate con la normativa vigente in materia di detassazione e decontribuzione dei premi di risultato, sia al fine di garantire la trasparenza e l'accessibilità del sistema incentivante.

Le Parti convengono che, previo Accordo Collettivo Aziendale, i lavoratori dipendenti possano optare individualmente per la conversione in welfare del Premio di Risultato (P.D.R.).

A chiusura dell'anno formativo ciascun Ente fornirà alle RSA/RSU aziendali l'entità disponibile del fondo incentivi e il piano di distribuzione del fondo. Tenuto conto infine che la quantificazione della premialità riverbera effetti sul bilancio di ciascun Ente, le Parti concordano che il Premio potrà essere oggetto di contrattazione aziendale in caso di risultato economico negativo di bilancio.

Essendo il Premio collegato ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, si concorda che tra gli indicatori di risultato, volti a definire le performances aziendali, di aree e individuali, vada considerata la redditività dell'Ente:

Al personale con contratto a termine o a part-time, l'ammontare degli incentivi potrà venire rapportato al periodo di vigenza contrattuale o alla porzione di orario svolto.

L'Ente fornisce contestualmente, come informazione successiva, il piano di distribuzione del fondo incentivi erogato al personale, comprensivo di un prospetto analitico relativo alla distribuzione del fondo.

## **ORGANIZZAZIONE, PROGRAMMAZIONE E FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO**

### **PREMESSA**

Il comparto della Formazione Professionale in FVG, molto diversificato al suo interno, è fortemente suscettibile ad elementi esogeni collegati alla ciclicità della progettazione - europea oltre che regionale - delle risorse messe a disposizione, della numerosità dell'utenza, ecc. con conseguenze importanti nell'intensità dei livelli di offerta dei servizi formativi. Conseguentemente il Sistema degli enti è chiamato ad individuare strumenti innovativi e forme di organizzazione, programmazione e flessibilità dell'orario di lavoro in grado di garantire la piena sostenibilità del settore nel futuro, tenendo conto anche delle esigenze dei lavoratori e degli Enti.

Le Parti, quindi, nella formulazione degli articoli che seguono, intendono salvaguardare la capacità competitiva degli Enti migliorandone l'efficienza operativa e la produttività del lavoro, individuando al contempo soluzioni orientate a realizzare la conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale del personale.

### **ARTICOLO 10 - ORARIO DI LAVORO**

Nel rispetto di quanto previsto dal TITOLO VI – ORARIO, art. 37 e seguenti del CCNL, la durata dell'orario normale di lavoro è pari a 36 ore settimanali.

Le 36 ore settimanale, distribuite di norma su 5 o 6 giorni la settimana, potranno essere calcolate anche come media settimanale.

L'orario potrà prevedere due turni tra i quali l'intervallo di norma non sia superiore alle 2 ore, fatte salve situazioni ove le esigenze didattiche, tecniche e/o organizzative richiedano pause più lunghe che costituiranno criterio di premialità da riconoscere nel Premio di Risultato.

### **ARTICOLO 11 – FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO**

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 37 del CCNL, al fine di migliorare l'efficienza dell'Ente e la produttività del Personale, nonché l'efficacia e qualità dei percorsi formativi e l'efficienza dell'Ente, è stabilito l'Istituto della Flessibilità volto ad armonizzare i tempi di lavoro utili alla corretta realizzazione e gestione dei percorsi formativi con l'orario di lavoro prefissato.

Tale istituto prevede che su richiesta dell'Ente/Azienda per comprovate necessità condivisa con il singolo lavoratore in ragione degli incarichi a lui affidati, di aumentare l'orario di lavoro settimanale, fino ad un massimo di 40 ore, per un incremento complessivo annuo di 80 ore.

Tale intensificazione di orario, di norma realizzata nei periodi di maggior carico di attività, viene compensata da un equivalente numero di ore di riposo sostitutivo in rapporto di 1 a 1 e costituirà criterio di premialità da riconoscere nel Premio di Risultato.

Il riposo sostitutivo va goduto nell'esercizio di maturazione. Qualora, prima del godimento delle ore di riposo accantonate, intervenisse la cessazione del rapporto di lavoro, le stesse saranno retribuite senza alcuna maggiorazione.

Resta inteso che in sede di contrattazione di ente potranno essere pattuite eventuali diverse modalità per l'utilizzo dell'Istituto della Flessibilità.



## ARTICOLO 12 - BANCA DELLE ORE

Con riferimento alle eventuali ore di lavoro prestate oltre i limiti fissati nel precedente articolo è stabilito, su base volontaria, l'istituto della Banca delle Ore quale ulteriore strumento che regola la flessibilità dell'orario di lavoro, giornaliero, settimanale, mensile del lavoratore a tempo indeterminato e determinato. Le modalità di utilizzo dell'istituto della banca delle ore sono demandate alla contrattazione aziendale ai sensi di quanto previsto dal vigente CCNL.

## ARTICOLO 13 - ORARIO DI LAVORO DEI FORMATORI

A) Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, art. 37, lettera B, l'orario convenzionale medio settimanale di formazione diretta è pari a 22 ore fino ad un massimo di un monte di 800 ore annue. Il limite massimo delle ore settimanali di formazione diretta nell'anno formativo sarà così articolato:

12 settimane fino a 24 ore;

4 settimane fino a 27 ore con il consenso del formatore.

Resta inteso che per ogni ora di formazione diretta sarà riconosciuto un impegno minimo di ore pari al 30% da dedicare alle attività connesse alla funzione del formatore. Al fine di un corretto rapporto e di una proficua gestione tra ore di formazione diretta/ore dedicate ad altre funzioni, si conviene che ogni quattro mesi (1° quadrimestre settembre – dicembre; 2° quadrimestre gennaio – aprile; 3° quadrimestre maggio – agosto) le Parti, a livello di Ente, si incontrino al fine di verificare il rispetto della media convenzionale pari a 22 ore settimanali. Il numero delle settimane sforate, all'interno dei singoli quadrimestri, costituirà criterio di premialità da riconoscere al formatore nel Premio di Risultato. Ogni altra regolamentazione inerente alle modalità dell'impegno dell'orario dei formatori, così come definito dall'art.11 del CCNL, viene rinviata alla contrattazione di Ente.

B) Nell'ambito dell'area funzionale della Erogazione, per la sola funzione di formatore come all'allegato 10 - Profili e Livelli - al punto 3.1, sono ammessi contratti a tempo parziale che comprendano le sole funzioni di formazione diretta: attività di formazione diretta, attività connesse alla funzione e aggiornamento. In caso di orario part time inferiore a quello del comma precedente, le modalità di esecuzione della mansione dovranno essere svolte nelle stesse proporzioni dell'orario di attività massimo previsto.

C) Per i formatori impegnati a tempo pieno in istituti di pena in comunità di recupero o in attività di formative rivolte prevalentemente a persone con disabilità, il monte ore annuale di docenza viene fissato in 750 ore annue e ciò al fine anche di garantire una maggiore qualità dell'intervento formativo. L'orario di docenza medio settimanale è di 20 ore e potrà essere aumentato fino alle 22 ore per periodi limitati di tempo che verranno definiti in fase di contrattazione di Ente.

## ARTICOLO 14 - TRASFERTE/MISSIONI

Per trasferta si intende la prestazione di un'attività di lavoro effettuata da personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato che, in via transitoria o temporanea, nell'interesse dell'Ente, si svolga sul territorio regionale, fuori dalla sede di lavoro assegnata al momento della assunzione o successivamente tramite atto di trasferimento.

Per missione si intende la prestazione di un'attività istituzionale, svolta nell'interesse dell'Ente, effettuata dal personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato in via transitoria o temporanea, fuori dalla ordinaria sede di servizio, sia sul territorio nazionale, sia all'estero.

Sia la trasferta che la missione devono essere preventivamente autorizzate dal Responsabile dell'Area/Ufficio di riferimento.

Sono garantite a tutti i dipendenti le seguenti condizioni:

1. rimborso della spesa della benzina pari a 1/5 del costo di un litro di carburante per ogni chilometro percorso, previa autorizzazione dell'utilizzo del mezzo proprio da parte dell'Ente o rimborso delle spese di trasporto;
2. al dipendente in missione per più giorni con pernottamento al di fuori dell'area regionale, spetta un'indennità da definire in sede di contrattazione di Ente, comprensiva anche delle eventuali ore lavorate oltre il normale orario lavorativo, sino ad un massimo di:

- € 40,00 al giorno per trasferte al di fuori della regione ma in ambito nazionale;
- € 50,00 al giorno per trasferte al di fuori dell'ambito nazionale.

Inoltre, vengono rimborsate le spese di viaggio e di vitto sino ad un massimo di € 30,00 per pasto e, in caso di pernottamento, del costo di pernottamento in un albergo di tre stelle.

Tutte le spese ammesse a rimborso devono essere certificate dal lavoratore per mezzo di documenti fiscalmente validi.

Eventuali condizioni integrative sono demandate alla contrattazione aziendale.

#### ARTICOLO 15 – REPERIBILITÀ DEL PERSONALE

Al personale può essere chiesta la disponibilità alla reperibilità extra orario di servizio. Questa modalità di servizio verrà svolta a settimane alterne (una settimana reperibilità e una settimana riposo) Per questo incarico al personale verrà fornito un telefono cellulare con numero aziendale da tenere acceso durante le ore di reperibilità concordata.

Le forme di compensazione saranno oggetto di accordo all'interno dell'Ente di appartenenza.

#### SERVIZIO MENSA

##### ARTICOLO 16 – MENSA

A tutto il personale è erogato un voucher (buono mensa) per un importo pari a € 7,50.

La fruizione del buono mensa è prevista per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato che svolgano almeno sei ore lavorative giornaliere con rientro. L'intervallo minimo fra i due turni deve essere di 60 minuti, salvo diversi accordi a livello di contrattazione aziendale.

Nelle sedi dove è previsto il servizio mensa con erogazione del pasto, il buono mensa viene sostituito dall'usufrutto gratuito del servizio mensa; eventuali condizioni diverse o migliorative potranno essere definite dalla contrattazione di Ente.

Le Parti firmatarie possono congiuntamente modificare, in qualsiasi momento, l'importo del voucher (buono mensa) con una dichiarazione a verbale da allegare al presente Contratto.

#### RAPPORTO DI LAVORO

##### ARTICOLO 17- PERSONALE CON CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Fermo restando quanto definito nell'allegato 4 del CCNL, in considerazione dell'evoluzione del sistema della formazione professionale e del sistema di finanziamento a bando, la percentuale di dipendenti che è possibile assumere con contratto a tempo determinato rispetto al personale con contratto a tempo indeterminato in organico nell'Ente è del 30%. Le RSA/RSU e l'Ente potranno concordare un ulteriore 10%. Le RSA/RSU e/o le OO.SS. e gli enti con un numero di dipendenti non superiore a 15 potranno concordare un ulteriore 20% di assunzioni in deroga al CCNL fino ad un massimo del 50% del personale a tempo indeterminato. L'Ente fornirà alla RSA le motivazioni del richiesto incremento e vi sarà una verifica sulla eventuale stabilizzazione dei rapporti instaurati. I periodi di lavoro svolti con contratto a termine all'interno dello stesso Ente sono utili per il calcolo del P.E.O.I.

##### ARTICOLO 18 - CONTRATTO COLLABORAZIONE COORDINATA

Il ricorso ai contratti di collaborazione è disciplinato dalla norma e dall'allegato 7 del CCNL che ne definisce le modalità regolamentative. Le Parti comunque convengono che le collaborazioni coordinate nonché le partite IVA saranno utilizzate solo in caso di necessità, in assenza di competenze interne.

##### ARTICOLO 19 - PERSONALE CON CONTRATTO PART TIME

Con riferimento e nel rispetto di quanto contenuto nell'art. 23 del CCNL, Le Parti convengono che il lavoratore può richiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto part time. L'orario



di part time non può essere inferiore al minimo INPS previsto. L'Ente, alla richiesta scritta del lavoratore, deve comunicare entro 10 giorni al richiedente l'accettazione o il rifiuto dell'istanza. Il diniego deve essere adeguatamente motivato.

#### **ARTICOLO 20 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

Per il contratto relativo all'apprendistato professionalizzante, in linea con quanto definito dall'articolo 7 del CCNL, le Parti rinviando la trattazione della materia in attesa della presentazione del regolamento complessivo affidato e in capo all'Ente Bilaterale Nazionale EBiNFoP.

#### **ARTICOLO 21 – TELELAVORO**

Il ricorso al telelavoro è disciplinato dalla norma e dall'allegato 5 del CCNL che ne definisce le modalità regolamentative. Le modalità operative saranno concordate all'interno della contrattazione di Ente.

#### **ARTICOLO 22 LAVORO AGILE**

Il lavoro agile viene rinviato alla contrattazione di Ente.

#### **ARTICOLO 23 - LAVORO "IN SOMMINISTRAZIONE"**

La stipula dei contratti "in somministrazione" è prevista dall'articolo 9 del CCNL. Le modalità operative saranno concordate all'interno della contrattazione di Ente.

#### **SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO E TUTELE**

##### **ARTICOLO 24 – SICUREZZA**

Tramite la contrattazione regionale e l'Ente Bilaterale regionale si attiveranno tutti quei processi capaci di far crescere le competenze del personale sul tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro in base alla legislazione vigente (testo unico sulla sicurezza) e alla normativa contrattuale (articolo 13 e allegato 7 del CCNL). L'Ente bilaterale dedicherà almeno un incontro all'anno per affrontare le tematiche legate alla sicurezza per individuare un "Piano salute" da realizzare a livello del Comparto della Formazione Professionale Regionale. Il personale di ogni Ente riceverà una formazione adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni e agli interventi di primo soccorso. In quest'ottica nel piano annuale di formazione di ogni Ente vengono definiti precisi percorsi di formazione sulla sicurezza rivolti al personale per favorire la conoscenza dei rischi e dei sistemi di prevenzione e di protezione connessi alla sede formativa, delle procedure che riguardano il primo soccorso, la prevenzione incendi e l'evacuazione della sede. La partecipazione ai corsi di formazione e di addestramento sulla salute e sicurezza del lavoro è obbligatoria per i lavoratori.

Per incrementare la consapevolezza su queste tematiche ad ogni operatore verrà fornita, anche all'atto dell'assunzione, una guida relativa alla propria sede di lavoro che sintetizzi quanto utile e necessario per favorire il proprio luogo di lavoro sicuro. Le parti, richiamando l'articolo 13 comma 3 2 del CCNL, si impegnano a prevenire azioni di mobbing attraverso un monitoraggio del clima organizzativo presente nell'Ente di formazione o, comunque, mettendo a disposizione gli strumenti previsti per la segnalazione di illeciti es WHISTLEBLOWING.

##### **ARTICOLO 25 – ASSUNZIONE CATEGORIE PROTETTE**

Gli Enti, recependo quanto previsto dalla materia del collocamento obbligatorio, forniscono alle Organizzazioni Sindacali e alle Rappresentanze sindacali aziendali (RSA/RSU) la percentuale del personale assunto nell'ambito delle categorie protette rispetto al totale dell'organico, nel rispetto e come previsto dalla normativa della privacy.

## ARTICOLO 26 - PARI OPPORTUNITÀ

In riferimento all'articolo 63 gli Enti favoriranno opportuni interventi atti a garantire le condizioni di pari opportunità e su richiesta informeranno, tramite una relazione, le Organizzazioni sindacali e le Rappresentanze Sindacali aziendali (RSA/RSU) sulla situazione in essere rispetto alla parità di genere. Particolare attenzione verrà dedicata anche al tema concernente la conciliazione dei tempi di lavoro e della vita familiare e personale alla luce della normativa in vigore.

## SALVAGUARDIA DELL'OCCUPAZIONE

### ARTICOLO 27 - MOBILITÀ ALL'INTERNO DEL COMPARTO REGIONALE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Per la salvaguardia occupazionale del personale della formazione professionale viene richiamata l'importanza della mobilità professionale a favore del personale con contratto a tempo indeterminato in assenza di incarico di lavoro a seguito di contrazione delle attività o di chiusura di sedi operative.

Tale mobilità si attua:

- all'interno delle strutture operative dello stesso Ente;
- tra le strutture di Enti del sistema regionale di formazione professionale;
- tra strutture degli Enti e strutture di altri Enti, anche al di fuori del settore della FP.

L'Ente che, a causa della contrazione della attività o di chiusura di sedi operative, non è in grado di garantire la piena occupazione del personale a tempo indeterminato, o si trova con personale in esubero, è obbligato a comunicare tale situazione alle Organizzazioni sindacali, alle RSA/RSU e all'Ente Bilaterale che si attiveranno obbligatoriamente per una consultazione con la Regione, gli enti pubblici e gli altri Enti del sistema regionale di formazione professionale per l'assunzione del personale in esubero. A loro volta gli Enti dovranno fornire le disponibilità per una possibile assunzione o motivarne formalmente il diniego.

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE

### ARTICOLO 28 - Fondi di previdenza negoziali

Le parti concordano di avviare una diffusa e condivisa informazione all'interno degli Enti di formazione per rendere operativa la previdenza complementare attraverso i fondi negoziali previsti dall'allegato 9 del CCNL.

## NORME FINALI

### ARTICOLO 29 - DECORRENZA E DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo entra in vigore dal 01/09/2024 per la parte normativa e dal 01/09/2025 per la parte economica e conserva validità fino al 31/12/2027. Può essere disdettato unilateralmente per iscritto da una delle Parti firmatarie con un preavviso di due mesi.

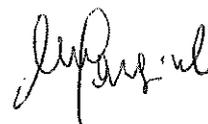
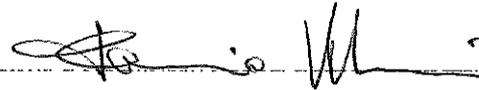
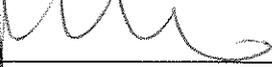
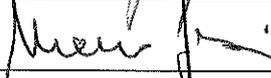
Il presente contratto annulla e sostituisce ogni precedente contrattazione regionale che, per l'effetto, deve intendersi superata.

Pasian di Prato, 16 ottobre 2024

Per la delegazione degli Enti

per le OO.SS

Handwritten signatures of the representatives of the entities and the trade unions.

<p>Giulio Armano          FONDAZIONE SALESIANI          PER LA FORMAZIONE          PROFESSIONALE ITALIA          NORD EST – IMPRESA          SOCIALE</p> 	<p>Massimo Gargiulo          FLC CGIL FVG</p> 
<p>Chiara Franceschini          CENTRO FORMAZIONE          PROFESSIONALE          CIVIDALE –          CIVIFORM_ SOCIETA'          COOPERATIVA SOCIALE</p>	<p>Ferruccio Valvasori          FLC CGIL FVG</p> 
<p>Claudio Cinti          COMITATO REGIONALE          DELL'ENFAP DEL FVG</p> 	<p>Antonella Piccolo          CISL SCUOLA FVG</p> 
<p>Marco Zaia          COMITATO REGIONALE          DELL'ENFAP DEL FVG</p> 	<p>Fabio Eramo          CISL SCUOLA FVG</p> 
<p>Ciro Spangaro          En.A.I.P. FVG</p> 	<p>Ugo Previti          UIL SCUOLA RUA FVG</p> 
<p>Paola Stuparich          En.A.I.P. FVG</p> 	<p>Mauro Grisi          SNALS FVG</p> 
<p>Germano Cancian          FONDAZIONE OPERA          SACRA FAMIGLIA</p> 	
<p>Luciano Bordin          I.A.L. FVG S.r.l. –          Impresa Sociale</p> 	
<p>Cristina Pitùssi          I.A.L. FVG S.r.l. –          Impresa Sociale</p> 	