CONTRATTO REGIONALE
DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEL FRIULI VENEZIA GIULIA 2007/2010

15-5-2009

PREMESSA

Il livello della contrattazione regionale previsto dall'articolo 1 del CCNL della Formazione professionale, ha la finalità di rendere omogenea, in riferimento alle deleghe fornite dal CCNL stesso, la normativa giuridico-economica da applicare negli Enti di formazione del Friuli Venezia Giulia al fine di evitare disparità di trattamento del personale che opera nel sistema di formazione regionale. La contrattazione ha anche la finalità di costituire il Comparto regionale della formazione professionale (articolo 19 comma 3 del CCNL) valorizzandone le specificità.
Si conferma il fondamentale ruolo 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.

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 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 adottano il metodo della concertazione e si impegnano, in caso di mobilità del personale, ad istituire un tavolo regionale con il coinvolgimento delle amministrazioni pubbliche competenti come previsto all'allegato 10 del CCNL vigente.

INFORMAZIONE

ARTICOLO 2 - DIRITTO DI INFORMAZIONE

In base all'articolo 12 del CCNL "Informazione e concertazione" si stabilisce che gli Enti di formazione forniscono 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. Si concorda di istituire una bacheca telematica in ogni ente. Le modalità ed il regolamento attuativo saranno definiti dalla contrattazione di Ente.

A. INFORMAZIONE PREVENTIVA

L'Ente fornisce entro il 30 settembre di ogni anno formativo come <u>informazione preventiva</u> la seguente documentazione:

- l'elenco nominativo del personale in servizio presso l'Ente formativo, comprensivo della durata del rapporto di lavoro (tempo indeterminato, tempo determinato e co.co.pro.);
- 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 e la sua durata (tempo determinato, tempo indeterminato) e la sede di lavoro principale;
- lo Statuto dell'Ente ed il relativo organigramma gestionale in essere;

- i 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;
- il piano formativo aziendale e gli eventuali piani di riconversione del personale in relazione alle situazioni di esubero;
- l'insieme delle attività necessarie per l'ottenimento e il mantenimento dell'accreditamento che prevede il coinvolgimento del personale oltre che i processi inerenti alla gestione dei sistemi qualità presenti negli Enti di formazione;
- i provvedimenti per l'attuazione della normativa relativa alla sicurezza sul lavoro di cui Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 in attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

B. INFORMAZIONE SUCCESSIVA

L'Ente, in un apposito incontro, entro il 31 marzo di ogni anno formativo illustrerà e darà in visione il bilancio di previsione ed il conto consuntivo approvati dalle relative Assemblee dei Soci dell'Ente oltre che l'eventuale bilancio sociale.

C. ESIGIBILITA' DELL'INFORMAZIONE

Su ciascuna delle materie inerenti all'informazione, preventiva e successiva, le OO. SS. regionali firmatarie del CCNL e le RSA – RSU aziendali possono richiedere nel termine di 10 gg. lavorativi la convocazione di apposita riunione per l'ottenimento dell'informativa richiesta sia di tipo preventivo che successivo.

D. REDAZIONE VERBALE DEGLI INCONTRI

Di ogni riunione è redatto verbale attestante gli elementi formali (nominativi degli intervenuti, data, orario e luogo della riunione) nonché la dovuta informazione sulle materie e l'avvenuta consegna della documentazione relativa di cui copia è allegata al verbale.

ARTICOLO 3 - ENTE BILATERALE REGIONALE, COMMISSIONE PARITETICA BILATERALE REGIONALE

Al fine di provvedere all'attuazione di quanto previsto all'art.3, comma 1 del vigente CCNL, vista la particolare congiuntura economica venutasi a creare nel corrente anno, considerata la necessità di coinvolgere l'Amministrazione Regionale per l'individuazione di buone prassi, utili a garantire la mobilità del personale operante a tempo indeterminato e a tempo determinato nel comparto della formazione professionale, viste le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento in merito all'istituzione di un Ente Bilaterale e di una Commissione paritetica bilaterale a livello regionale, si conviene di istituire un tavolo tecnico di lavoro composto da 8 componenti effettivi designati rispettivamente dalle OO.SS: e dagli Enti di formazione, finalizzato all'individuazione delle modalità più efficaci per l'istituzione dei suddetti organi.
Le parti concordano di istituire il tavolo tecnico entro il 01/09/2009 i cui lavori si concluderanno entro il 30/11/09.

ARTICOLO 4 - COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE REGIONALE

È istituita la Commissione di Conciliazione su base regionale in base all'articolo 5 lettera A del vigente CCNL della Formazione Professionale. La commissione è composta da 8 componenti effettivi e 8 componenti supplenti: 4 titolari e 4 supplenti designati rispettivamente dalle OO.SS. e dagli Enti di formazione.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

ARTICOLO 5 - AGGIORNAMENTO

L'Ente di formazione presenterà alle Organizzazioni sindacali e alle Rappresentanze sindacali (RSA/RSU), entro fine ottobre di ogni anno, 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 al piano di sviluppo aziendale.
Considerati i contenuti dell'art. 15 e dell'art. 36 lettera E punto 1 e 2 si stabilisce che l'aggiornamento individuale e collettivo dei dipendenti della formazione professionale non sia inferiore alle 50 ore annue per il 1°, 2°, 3°, 4° livello, e non meno di 120 ore per il 5°e 6° livello.
Al fine di permettere la partecipazione ad attività formative di maggiore durata, la Direzione può programmare congedi formativi fino ad un massimo di 240/360 ore ad assorbimento delle ore di aggiornamento di un biennio/triennio.
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, può utilizzare fino ad un massimo del 50% della quota media annuale di aggiornamento per progetti formativi individuali strutturati e/o realizzati presso Enti accreditati e/o 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. Gli eventuali costi derivanti dalla partecipazione ai percorsi formativi saranno a carico dell'Ente, secondo modalità preventivamente concordate tra le parti.

Per il personale a tempo determinato la frequenza a corsi di aggiornamento, a parità di diritto di riassunzione, rappresenta titolo preferenziale per la riassunzione stessa.

ARTICOLO 6 - DIRITTO ALLO STUDIO E CONGEDI FORMATIVI

Al fine di garantire il diritto allo studio (articolo 54 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.

E' 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 5 giorni 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.

TRATTAMENTO ECONOMICO

ARTICOLO 7 - INDENNITA' DI FUNZIONE

L'Indennità di funzione, così come articolata e quantificata nel contratto Regionale della Formazione Professionale di data 09 gennaio 2004, viene congelata al livello attualmente erogato come da tabella 1.

TABELLA 1 INDENNITA' DI FUNZIONE

livelli	importo indennità
1	€ 92,00
2	€ 100,00
3	€ 112,00
4	€ 120,00
5	€ 200,00
6	€ 120,00
7	€ 160,00
8	€ 160,00
9	€ 160,00

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 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 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.
Per il calcolo dell'anzianità maturata si sommano i periodi di lavoro svolti all'interno dello stesso Ente di formazione professionale anche con contratti diversi da quello a tempo indeterminato (contratti a tempo determinato, a collaborazione coordinata e continuativa, a progetto), per complessivi 96 (novantasei) mesi.
L'erogazione della prima trance della Progressione Economica Orizzontale Individuale ed eventuali arretrati dovrà essere effettuata entro e non oltre il 31/05/2009.

ARTICOLO 9 - PREMIO DI RISULTATO

Il fondo incentivi previsto dall'articolo 25 lettera E del CCNL è costituito annualmente (a partire dal 01/09/2009) da una quota pari al 3,5% dell'imponibile previdenziale annuo di tutti i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato e determinato. Tale fondo è riservato ai livelli dal I al VI compresi, ed è finalizzato all'incentivazione per 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 sia rimandata alla contrattazione aziendale, 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.

A chiusura dell'anno formativo l'Ente fornirà alle RSA/RSU aziendali ed alle OOSS Regionali firmatarie del CCNL l'entità disponibile del fondo incentivi e il piano di distribuzione del fondo che dovrà essere erogato entro la fine del successivo mese di dicembre.

Al personale con contratto a termine o a part-time, l'ammontare degli incentivi potrà venir 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 DEL LAVORO

ARTICOLO 10 - ORARIO DI LAVORO

- Per il personale dipendente a tempo pieno l'orario di lavoro è di 36 ore settimanali.
- L'orario può prevedere due turni tra i quali l'intervallo di norma non sia superiore alle 2 ore, fatte salve situazioni ove le esigenze didattiche richiedano pause più lunghe.
- Il monte ore annuo per i formatori impegnati a tempo pieno nella docenza **fino ad un massimo di 800 ore** per 22 ore di media settimanale. Le ore di docenza diretta effettuate per lo svolgimento degli esami sono comprese nel monte ore annuo di docenza.

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

ARTICOLO 11 - ORARIO IN FASCIA SERALE

Il personale di portineria e custodia, in servizio dopo le ore 22.00 e comunque in fase di chiusura dei Centri, dovrà, per motivi di sicurezza, essere composto di almeno 2 persone, o una con assistenza di un servizio di guardia giurata.

ARTICOLO 12 - BANCA DELLE ORE

E' istituito, su base volontaria, l'istituto della banca ore quale strumento che regolamenta la flessibilità dell'orario di lavoro, giornaliero, settimanale, mensile del lavoratore a tempo indeterminato e determinato.

Le attività che comportano il superamento del concordato orario ordinario giornaliero e settimanale, su richiesta del dipendente, sono convertibili in banca ore con un rapporto di 1 a 1. In sede contrattazione di Ente si concorderà l'eventuale maggiorazione.
Le ore accantonate possono essere usufruite secondo le seguenti modalità:

- la fruizione può essere effettuata in periodi temporali dove non siano programmate attività di docenza e dove le attività di centro, didattiche e non, richiedono un minore impegno; l'interessato deve presentare richiesta alla direzione con un preavviso di almeno 2 giorni, l'autorizzazione avviene entro le successive 24 ore dalla richiesta;
- l'utilizzo delle ore depositate avviene di norma durante l'anno formativo;
- le eventuali ore supplementari rimanenti al 31 agosto di ogni anno, a richiesta del dipendente, possono essere retribuite entro il 31 dicembre o possono essere conservate, sempre a richiesta del dipendente, nella banca ore.

ARTICOLO 13 – ATTESTAZIONE ATTIVITÀ SVOLTA

In considerazione dell'opportunità di fornire ad ogni singolo dipendente l'attestazione delle attività svolte, comprensiva dei carichi di lavoro svolti, della situazione degli straordinarie e dell'eventuale banca ore maturata, l'Ente, ai sensi del D.L. 112/08 e del conseguente D.M. attuativo, a partire dal 01/01/09 provvederà a consegnare copia del Libro Unico del Lavoro (LUL) ad ogni lavoratore oggetto di registrazione nel LUL.

ARTICOLO 14 – MISSIONI

- Si intende per trasferte/ missioni quando l'Ente destina il lavoratore a svolgere la propria prestazione, in via transitoria e temporanea in altro luogo diverso dalla sede di lavoro assegnato al momento della assunzione o successivamente tramite atto di trasferimento.
- Sono garantite a tutti i dipendenti le seguenti condizioni di trasferta:
  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 trasferta/missione per più giorni con pernottamento al di fuori dell'area regionale spetta un'indennità, da definire in sede di contrattazione di Ente, 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.

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 con le RSA/RSU.

SERVIZIO MENSA

ARTICOLO 16 - MENSA

A tutto il personale è erogato un voucher (buono mensa) per un importo pari a € 5,25.
Il criterio per la fruizione del buono mensa è il seguente:

1. Sei ore lavorative giornaliere con rientro;
2. eventuale rientro serale.

Nelle sedi dove è previsto il servizio mensa con erogazione del pasto il buono mensa viene sostituito dall'usufrutto gratuito del servizio mensa.

Gli Enti si impegnano ad uniformarsi al nuovo importo entro e non oltre il 1 giugno 2009.

RAPPORTO DI LAVORO

In base alla premessa contenuta nel capitolo I Relazioni sindacali del CCNL si ribadisce che il rapporto di lavoro tra gli Enti di formazione e il personale dipendente è, normalmente, a tempo indeterminato. Tra le diverse tipologie contrattuali a tempo non indeterminato si privilegeranno le assunzioni a tempo determinato.

ARTICOLO 17 - PERSONALE CON CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

In considerazione delle 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 e l'Ente potranno concordare un ulteriore 10%. **Le RSA 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.
Rispetto all'articolo 6 e all'allegato 3 del CCNL il personale a tempo determinato ha il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, determinato, a collaborazione coordinata continuativa. Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che la persona interessata ad esigerlo comunichi per iscritto, entro tre mesi, la disponibilità alla riassunzione.
Gli enti si impegnano a fornire entro il mese di ottobre e di marzo le informazioni circa il numero dei rapporti a tempo determinato in essere, comprendenti il livello, il tipo di rapporto, la sede e la durata.

Articolo 18 - CONTRATTO COLLABORAZIONE COORDINATA A PROGETTO

In riferimento all'allegato 6 ed in particolare al settore dell'obbligo di istruzione e formazione iniziale le collaborazioni coordinate a progetto e le partite IVA potranno essere utilizzate solo in caso di necessità.
Rispetto all''articolo 25 lettera B comma 2 le parti concordano che i periodi svolti, all'interno del Comparto regionale della formazione professionale, nel ruolo di formatore, formatore tutor e formatore orientatore con il contratto di collaborazione coordinata a progetto nel caso di trasformazione in rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato siano conteggiati ai fini della durata massima del salario di ingresso.

ARTICOLO 19 - PERSONALE CON CONTRATTO PART TIME

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.

L'Ente, prima di procedere a nuove assunzioni, informa le RSA/RSU che provvederanno ad informare i dipendenti interessati.

ARTICOLO 20 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Per il contratto relativo all'apprendistato professionalizzante previsto dall'articolo 7 e dall'allegato n. 4 del CCNL le ore di formazione indicate alla lettera G potranno essere effettuate in un Ente di formazione diverso da quello in cui il personale presta servizio.
Il trattamento retributivo nel periodo di apprendistato (lettera H dell'allegato 4 del CCNL) non può essere inferiore all'85% della retribuzione globale contrattuale del livello per cui si è instaurato il rapporto di lavoro; al superamento del primo terzo del periodo della durata del contratto la retribuzione corrisposta dovrà essere equivalente al 90% della retribuzione prevista per il livello corrispondente, al superamento dei 2/3 della durata del contratto il personale percepirà il 95% della retribuzione prevista per il livello corrispondente, l'intera retribuzione prevista dal livello corrispondente sarà corrisposta al conseguimento della qualifica.

ARTICOLO 21 - TELELAVORO SUBORDINATO

Si concorda di sperimentare il modello lavorativo del telelavoro quale sistema di flessibilità del rapporto di lavoro con le seguenti modalità:

- Il dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato può richiedere in accordo con la Direzione di esercitare le modalità del telelavoro;
- Trascorsi 2 anni il dipendente può richiedere di ritornare alle modalità di lavoro attivo presso il CFP di cui è titolare;
- Le modalità pratiche di espletamento delle prestazioni lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti devono risultare da atto scritto costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro;
- In via di prima applicazione l'orario settimanale del telelavoratore prevede 4 giorni come telelavoro e 1 giorno di attività presso il CFP di cui è titolare;
- La retribuzione è quanto previsto dal CCNL e dal CCR vigenti;
- Il telelavoratore deve rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile da concordarsi a livello individuale o di Ente per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte dell'Ente. In caso di motivata impossibilità il lavoratore è tenuto a dare tempestiva comunicazione all'Ente anche tramite via telematica;
- Il telelavoratore in riunioni programmate dall'ente è tenuto alla partecipazione per il tempo necessario per lo svolgimento delle riunioni stesse;
- Al telelavoratore è garantito il diritto all'attività sindacale che si svolge nell'ente tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura dell'ente;
- L'ammontare delle ore di assemblea sindacale non sarà inferiore a quanto stabilito nel CCNL vigente;

- Le apparecchiature saranno acquistate, installate e manutenzionate dall'Ente e torneranno all'ente alla fine del rapporto di telelavoro;
- I costi di funzionamento sono a carico dell'Ente;
- Il telelavoratore è tenuto a garantire che apparati, informazione e dati siano trattati confidenzialmente secondo i criteri di sicurezza stabiliti dall'Ente;
- Il telelavoratore non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende;
- Al telelavoratore devono essere garantiti tutti i requisiti previsti dal D.lgs.626/94.

Le modalità operative saranno concordate all'interno della contrattazione di Ente.

ARTICOLO 22 - LAVORO "IN SOMMINISTRAZIONE"

La stipula dei contratti "in somministrazione", prevista dall'articolo 9 del CCNL, è applicabile ai primi 4 livelli previsti dall'allegato 9 del CCNL e nella misura del 5% dei lavoratori dipendenti occupati. La contrattazione di Ente può prevedere livelli diversi dai primi 4.

SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E TUTELE

ARTICOLO 23 - 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.

L'Ente Bilaterale regionale costituirà un registro con i nominativi dei Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (Rspp) ed i relativi Rappresentanti dei lavoratori (Rsl) per la sicurezza di ogni Ente formativo che verrà costantemente aggiornato.

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. 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 del CCNL, si impegnano a prevenire azioni di mobbing attraverso un monitoraggio del clima organizzativo presente nell'Ente di formazione.

ARTICOLO 24 – ASSUNZIONE CATEGORIE PROTETTE

Gli Enti, recependo quanto previsto dalla materia del collocamento obbligatorio, forniscono alle Organizzazioni Sindacali e alle Rappresentanze sindacali aziendali (RSA/RSU) l'elenco del personale assunto nell'ambito delle categorie protette in rispetto alla normativa della privacy.

ARTICOLO 25 - PARI OPPORTUNITÀ

In riferimento all'articolo 62 gli Enti favoriranno opportuni interventi atti a garantire le condizioni di pari opportunità e a cadenza biennale 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 26 - MOBILITÀ ALL'INTERNO DEL COMPARTO REGIONALE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Per la salvaguardia occupazionale del personale della formazione professionale, **tenuto conto della volontà espressa dalla Amministrazione Regionale di estendere il sistema degli ammortizzatori sociali all'interno del Comparto**, viene attivata la 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 degli Enti locali.

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.

L'Ente Bilaterale, dovrà attivare obbligatoriamente 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.
Il personale interessato al processo di mobilità e che non trova una ricollocazione lavorativa viene inserito in un apposito registro dell'Albo regionale del Comparto della formazione professionale. Il personale inserito in suddetto registro ha la precedenza assoluta sulle nuove assunzioni, a parità di professionalità e di livello, da avviare negli Enti di formazione della regione.
Contemporaneamente alla stesura del registro le Parti attivano il confronto con l'Amministrazione regionale al fine di individuare le condizioni di una nuova collocazione dei lavoratori in mobilità in altre attività, anche all'esterno del settore della formazione professionale.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

ARTICOLO 27 - 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 8 del CCNL.

NORME FINALI

ARTICOLO 28 - DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo entra in vigore dal 1-1-2008 e conserva validità fino a 31-12-2010. Esso è tacitamente rinnovato salvo disdetta di una delle parti da inviarsi due mesi prima dell'inizio dell'anno formativo.

ARTICOLO 29 - ESONERI SINDACALI

Le parti concordano per l'anno formativo 2008/2009, il riconoscimento di un esonero sindacale e mezzo.

I Rappresentanti degli Enti di Formazione Professionale della Regione Friuli Venezia Giulia

I Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali

FLC CGIL

CISL Scuola

Uil scuola

Snals-Confsal

Udine, 13/05/2009

NOTA A VERBALE CONGIUNTA

Con riferimento ai lavoratori inquadrati nel precedente CCNL nella qualifica professionale 5b e successivamente transitati al 6°Liv., le Parti si impegnano a verificare e risolvere in sede di contrattazione aziendale eventuali situazioni di sperequazione salariale al fine di omogeneizzare il trattamento economico.

Le OOSS SNALS-CONFSAL

FLC CUG

CISL SCUOLA

UIL SCUOLA

Gli ENTI

Pasian di Prato, 15 maggio 2009