FLC CGIL federazione lavoratori della conoscenza

CISL SCUOLA

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA

SNALS confsal

FORMA

CENFOP

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 2024 – 31 dicembre 2027 per la Formazione Professionale

Il giorno 1 marzo 2024, dopo la sigla dell'ipotesi di accordo del 5 dicembre 2023, a Roma presso la Sede operativa di FORMA nazionale in Via Angelo Bargoni, 8,

tra

le organizzazioni sindacali di categoria

FLC CGIL, nelle persone della Segretaria generale Gianna Fracassi, Alessandro Rapezzi, Giusto Scozzaro e Leonardo Croatto;
CISL SCUOLA, nelle persone della Segretaria generale Ivana Barbacci, Attilio Varengo e Elio Formosa;
Federazione UIL SCUOLA RUA, nelle persone del Segretario generale Giuseppe D'Aprile, Lello Macro e Claudio Parasporo;
SNALS CONF.SAL, nelle persone del Segretario generale Elvira Serafini, Giovanni Visco e Silvestro Lupo;

e

le Associazioni datoriali

FORMA, nella persona della Presidente nazionale Paola Vacchina;
CENFOP, nella persona della Presidente nazionale Silvia Bisso;

è stato stipulato

l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la Formazione Professionale per il periodo 1 gennaio 2024 – 31 dicembre 2027. Il presente CCNL si compone inscindibilmente del Protocollo di Intesa Politica, di 64 articoli e di 11 allegati.

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

Roma, 1 marzo 2024

FLC CGIL
Via Leopoldo Serra 31
00153 Roma
tel. 06 585480 - fax 06 58548434

CISL SCUOLA
Via Angelo Bargoni 8
00153 Roma
tel. 06 583111 - fax 06 5881713

UIL SCUOLA RUA
Via Marino Laziale 44
00179 Roma
tel. 06 7846941 - fax 06 7842858

SNALS CONFSAL
Via Leopoldo Serra 5
00153 Roma
tel. 06 588931 - fax 06 5897251

FORMA
Via Giuseppe Marcora 18/20
00153 Roma
tel. 06 5899237 – 06 5840422

CENFOP
Via in Lucina, 10
00186 Roma
tel. 06 6871044 – 335 7901453

FORMA
www.formafp.it
e-mail: presidenza@formafp.it

CENFOP
www.cenfop.it
e-mail: presidenza@cenfop.it

FLC CGIL
federazione lavoratori conoscenza
www.flcgil.it
e-mail: organizzazione@flcgil.it

CISL SCUOLA
www.cislscuola.it
e-mail: cisl.scuola@cisl.it

FEDERAZIONI UIL SCUOLA RUA
www.uilscuola.it
e-mail: uilscuola@uilscuola.it

SNALS confsal
www.snals.it
e-mail: info@snals.it

PROTOCOLLO DI INTESA PER IL RINNOVO DEL CCNL DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Premessa

La formazione professionale in Italia è caratterizzata, a seguito della riforma del Titolo V della Costituzione, da competenze specifiche attribuite allo Stato e alle Regioni in tema di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) e Formazione Professionale. Ciò ha comportato forti disomogeneità geografiche e di filiera, differenti modelli organizzativi e di finanziamento da Regione a Regione che hanno determinato offerte formative di qualità diseguali, differenti opportunità per gli allievi, condizioni di lavoro e trattamenti economici diversi per il personale, determinati anche dall'applicazione di altri Contratti Collettivi Nazionali di lavoro, differenti opportunità di finanziamento e di gestione per gli Enti.

Il rinnovo del CCNL, pertanto, si rende ancora più urgente in quanto, congiuntamente al sistema della bilateralità, identifica e riconduce ad unità nazionale il sistema della formazione professionale, garantendo a tutti i soggetti, coinvolti nelle varie macro-tipologie, regole comuni e strumenti di gestione condivisi.

Seppur di fronte a questo quadro di riferimento disarticolato il settore della Formazione Professionale, anche attraverso la professionalità dei propri operatori, ha saputo riorganizzarsi e continua a garantire ai giovani e agli adulti occupati e disoccupati opportunità formative in grado di facilitare gli inserimenti nel mondo del lavoro, avviando anche interventi di politica attiva a supporto dei servizi al lavoro per giovani e adulti; ha saputo sviluppare, altresì, nuovi servizi per il lavoro a supporto delle politiche attive rivolte ai giovani (vedasi ad esempio Garanzia Giovani) e agli adulti in cerca di occupazione.

Il nuovo CCNL, che le parti sociali, Sindacali e Datoriali, intendono realizzare nel complesso quadro di riferimento di seguito tracciato, dovrà, pertanto, includere e regolamentare i rapporti di lavoro del personale dipendente e non, impegnato su tutti i servizi e le filiere attinenti sia la IeFP, sia la FP nel suo complesso e nelle sue articolazioni.

a. Il rinnovo del CCNL e il quadro di riferimento

In questi ultimi anni si è assistito alla recente progressiva affermazione della "***filiera lunga della formazione professionale***"[1] oltre alla sperimentazione prima e la messa a regime del Sistema Duale con il conseguente rilancio dell'istituto dell'apprendistato, la progressiva affermazione delle politiche attive del lavoro pur nel difficile contesto della pandemia. Si sono avviati diffusamente interventi di politica attiva a supporto dei servizi al lavoro per giovani ed adulti avvalendosi di un confronto positivo col sistema produttivo; ci si è dovuti misurare con riforme che hanno modificato profondamente il mondo del lavoro.

A fronte di questo scenario, sommariamente richiamato, le Parti rilevano alcuni **aspetti positivi**:
- l'evoluzione della formazione professionale avvenuta in questo decennio, che, attraverso la progressiva crescita della filiera lunga della formazione professionale, ha differenziato il suo raggio d'azione acquisendo, all'interno del sistema nazionale dell'istruzione, progressivamente, le dimensioni di vero e proprio sistema che accoglie un giovane dopo la conclusione positiva della scuola secondaria di primo grado (IeFP) e lo accompagna, offrendogli possibilità di conseguire titoli professionalizzanti, fino all'istruzione superiore non universitaria (ITS). Anche il XVIII Rapporto di monitoraggio del sistema di Istruzione e Formazione Professionale e dei percorsi in Duale nella IeFP (a.f. 2018-2019), presentato il 5 maggio 2021, conferma la "*lenta ma graduale ascesa*" dei percorsi svolti dalle Istituzioni Formative rispetto alla "*progressiva discesa, dapprima lenta e poi assai più evidente, soprattutto nell'ultimo anno*" dei percorsi IeFP realizzati dagli Istituti Professionali[2].
- Lo sviluppo, seppur non omogeneo sul territorio nazionale, di attività formative rivolte agli occupati e ai disoccupati nell'ottica della formazione continua, nonché di percorsi formativi tesi a favorire l'inclusione di soggetti fragili per contrastare il disagio sociale;
- la graduale affermazione delle politiche attive del lavoro, sebbene ridimensionate nell'intero ultimo anno in questo contesto di pandemia, si stanno progressivamente integrando con il mondo della formazione professionale.

Il sistema formativo, tuttavia, avvalendosi anche di **ricerche**[3], evidenzia "**numerose criticità**", ormai storiche e ampiamente documentate anche dagli Istituti di ricerca preposti (INAPP in primis), quali:

---

[1] La citazione è tratta da **SINAPPSI**, rivista quadrimestrale dell'INAPP (Anno X, n. 3/2020).
Nella Rivista è contenuto in Appendice un articolo a cura di E. Crispolti e A. Carlini dal titolo "*Il quadro del sistema italiano di istruzione e formazione*. A noi risulta l'analisi tra le più recenti che tratteggia, sia dal punto di vista normativo che quantitativo, il quadro del sistema italiano di istruzione e formazione nel suo complesso, ivi compreso quello della filiera lunga della formazione professionale: "*In una ideale prosecuzione dei percorsi IeFP si collocano le filiere formative dell'Istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) e dell'Istruzione tecnica superiore (ITS)*" (p. 118).

[2] ANPAL, Report Tecnico. XVIII Rapporto di monitoraggio del sistema di Istruzione e Formazione Professionale e dei percorsi in Duale nella IeFP. A.F. 2018-2019, a cura di Emmanuele Crispolti, 5 maggio 2021, p. 16.

[3] Tra le più recenti si possono ricordare le ricerche di:
- Salerno M. G., *L'Istruzione e la Formazione Professionale tra regionalismo e unitarietà. Unaprima analisi*, Rubbettino 2019: la ricerca mette in evidenza la disomogeneità e la non coerenza di molta normativa regionale rispetto alle norme nazionali di sistema;
- G. Zagardo, *La IeFP nelle Regioni. Una risposta all'Europa ai tempi del Covid*, dicembre 2020: l'autore aggiorna ogni anno questo quaderno che contiene una fotografia aggiornata della IeFP nelle Regioni.
- Salerno GM –Zagardo G., *Costruire e utilizzare i costi standard nella IeFP. Analisi, indicazioni e proposte,* dicembre 2020: in analogia a quanto effettuato dalla scuola paritaria (cfr. studio di Alfieri A.M. –Grumo M. –Parola M.C. Il diritto

- la disomogeneità geografica del sistema formativo tra Nord, Centro e Sud Italia;
- la disomogeneità nell'organizzazione dell'offerta formativa regionale: presenza del percorso formativo di durata triennale per la qualifica professionale, in qualche regione sostituito dall'offerta dell'Istituto Professionale di Stato; non è presente in tutte le regioni il quarto anno per conseguire il diploma professionale; l'offerta formativa denominata IFTS è molto residuale; occorre garantire in tutte le Regioni l'accesso al 5° anno dell'istruzione in assenza dell'IFTS; sotto questo aspetto la filiera professionalizzante verticale ha la necessità e l'urgenza di essere completata per far crescere questa opzione negli allievi e nelle famiglie;
- le differenze regionali rispetto alle norme generali di sistema, "i livelli essenziali delle prestazioni" (D. lgs. 226/05 e successive normative), le differenze che si registrano nella durata dei percorsi formativi, nel governo dei sistemi attraverso i modelli di accreditamento, e che mettono in crisi il "sistema nazionale di formazione professionale" producendo differenze e disuguale opportunità per gli allievi che scelgono la IeFP;
- le disomogeneità nel finanziamento dei vari segmenti della filiera professionalizzante;
- le risorse stanziate a livello centrale ormai ferme da più di un decennio e scollegate dai flussi della domanda di formazione;
- la mancata attenzione del Governo centrale verso il sistema formativo;
- l'ampio ricorso all'utilizzo del FSE quale principale fonte di finanziamento che ha determinato una crescente complessità e disomogeneità delle regole gestionali.

Inoltre, la mancanza di una legge sulla rappresentanza e il mancato riconoscimento del CCNL-FP quale riferimento delle Regioni per l'accreditamento ha determinato il ricorso a contratti di sotto tutela al ribasso sul costo del lavoro con la sua progressiva "marginalizzazione".

b. Il ruolo della bilateralità

Dentro questo scenario le Parti ritengono essenziale la valorizzazione e il supporto dell'Ente bilaterale per facilitare le relazioni tra forze datoriali e sindacali che potranno così operare dentro un quadro di riflessioni condivise dentro una attività di monitoraggio e di ricerca continua.

Le parti convengono sulla necessità che dal lavoro di EBINFOP emergano utili dati sul reale sistema formativo delle regioni e si conviene che le ricerche contengano informazioni quali, ad esempio:

- il numero dei dipendenti del settore;
- la diffusione geografica del settore;
- il numero/tipologia degli Enti di Formazione presenti nel settore, accreditati nelle varie regioni
- l'applicazione del CCNL-FP sulle varie tipologie accreditate nelle regioni rispetto agli altri Contratti;

---

di apprendere. Nuove linee di investimento per un sistema integrato, G. Giappichelli, Editore Torino 2015), gli autori hanno tentato di elaborare una proposta di costo standard per la IeFP.

- le figure essenziali richieste dagli accreditamenti regionali;
- le norme applicate al personale coinvolto per l'erogazione della formazione professionale (titoli richiesti, esperienze professionali, disciplina vigente nelle Regioni, ecc.);
- i parametri di finanziamento delle varie tipologie formative;
- il grado di rispetto dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP) nelle varie regioni.

In ragione di quanto sopra le Parti convengono sulla necessità di dedicare una parte importante del lavoro della trattativa allo scopo di rivedere l'istituto della bilateralità per avere un Ente Bilaterale che possa operare nella direzione desiderata.

c. Gli orientamenti generali

Dentro questo scenario, che troverà una più definita forma nel lavoro dell'Ente Bilaterale, le parti convengono sulla necessità di definire insieme degli **orientamenti generali** quali:

• La definizione della rappresentanza
l'obiettivo è quello di certificare la rappresentanza delle parti sociali, datoriali e sindacali, firmatarie del presente contratto anche attraverso l'adesione e la sottoscrizione del Protocollo interconfederale sulla Rappresentanza: tale operazione non è più rinviabile, visti i tempi burocratici che saranno necessari per la sua implementazione.

• Un nuovo CCNL-FP con un più ampio perimetro di riferimento
Le parti convengono sulla necessità di condurre una trattativa che ampli il perimetro di riferimento del CCNL-FP, "*aperto*" a nuovi attori, che si affacciano per l'erogazione della formazione professionale e dei servizi nelle politiche attive del lavoro.
La graduale affermazione delle politiche attive del lavoro, assai ridimensionata nell'intero ultimo anno in questo contesto di pandemia, ha costretto ad inventare nuove modalità didattiche con la formazione a distanza che opportunamente contrattualizzata, può essere utilizzata non solo per ulteriori problematiche di sospensioni forzate delle attività, ma anche per interventi integrati rivolti a diverse categorie di utenti per meglio integrarsi ed interagire con il mondo della formazione professionale.

Per raggiungere questo obiettivo strategico le parti convengono che il CCNL-FP:
- sia adeguato alla normativa del lavoro vigente;
- introduca una flessibilità governata nell'organizzazione del lavoro per gestire le complessità del lavoro;
- sia potenziato con adeguate e stabili risorse finanziarie a sostegno del sistema formativo;
- valorizzi la complessità del lavoro con misure incentivanti per il personale.
- organizzi, regolamenti ed attui uno stabile sistema di formazione continua del personale in servizio e ad esito ne certifichi le competenze.

Le parti ritengono che gli obiettivi sommariamente indicati interessino, oltre alla sfera politica, altri istituti contrattuali e pertanto richiedono interventi, modifiche e innovazioni al vigente contratto, in particolare:

1. Flessibilità dell'organizzazione del lavoro

- **l'orario di lavoro:** una razionalizzazione dell'impiego del personale salvaguardando i livelli di qualità della formazione;
- **i profili e i livelli:** aggiornati a nuove funzioni;
- **l'attività didattica**: didattica in presenza, didattica a distanza, per piccoli gruppi attività di P.A.L nelle imprese;
- **attività formativa**: in presenza e fuori sede:
- **sicurezza**: norme sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

2. Risorse finanziarie a sostegno del sistema formativo

Le parti ritengono che il miglioramento economico legato al rinnovo del CCNL-FP, legittimamente auspicato da tutti gli operatori del settore, in attesa di un incisivo intervento legislativo e finanziario da parte del Governo, passi attraverso due vie:

- un negoziato forte con la IX Commissione perché si faccia portavoce della necessità di un adeguamento dei parametri di finanziamento alle esigenze di sviluppo del settore, partendo dal costo pro-capite per studente elaborato annualmente dal M.I. per gli studenti impegnati nell'istruzione professionalizzante;
- un'azione congiunta delle parti nei confronti delle Regioni finalizzata ad armonizzare i modelli organizzativi e le relative risorse destinate alla formazione professionale.

3. Livelli della contrattazione

Le parti lavoreranno congiuntamente allo scopo di consolidare la contrattazione di secondo livello – regionale e aziendale - (nazionale, regionale, di ente) per renderla applicabile nelle diverse realtà regionali.

d. Gli impegni

Dentro questo quadro sommariamente descritto **le parti congiuntamente riaffermano l'impegno**:

- a sostenere il Contratto Nazionale di Comparto, quale riferimento per le Istituzioni e per i lavoratori impegnati nell'Istruzione e Formazione Professionale, superiore, continua e ricorrente, apprendistato, nei servizi di politica attiva del lavoro 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;

- a semplificare l'articolato del CCNL evitando la riproduzione della normativa vigente;
- a disciplinare l'attività didattica a distanza e il lavoro agile;
- a valorizzare la complessità crescente nella organizzazione del lavoro;
- a certificare la rappresentanza delle parti sociali firmatarie del presente contratto anche attraverso l'adesione e sottoscrizione del Protocollo interconfederale sulla Rappresentanza;
- a 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 macro-tipologie del sistema formativo 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;
- a trovare la modalità di valorizzare il personale nella realizzazione delle attività formative;
- ad aprire la trattativa per il rinnovo del Contratto di lavoro che disciplini i rapporti esistenti nel comparto, per condividere le nuove complessità, cercando le necessarie condizioni per riconoscere la necessaria valorizzazione, per riconoscere la produttività ed il merito, garantendo il reale potere d'acquisto delle retribuzioni del personale;
- ad intraprendere azioni congiunte nei confronti delle Regioni per garantire livelli di qualità dell'offerta formativa e la sostenibilità del sistema;
- a scegliere il metodo del confronto, per affrontare le prospettive di sviluppo e i processi di ristrutturazione che dovessero rendersi necessari.

Roma, 16 settembre 2021

Forma Nazionale
Il Presidente
Paola Vacchina

CENFOP Nazionale
Il Presidente
Silvia Bisso

FLC CGIL	CISL Scuola	UIL Scuola RUA	SNALS Confsal
F. Sinopoli	M. Gissi	G. Turi	E. Serafini
A. Rapezzi	A. Varengo	L. Macro	G. Visco

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

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

CCNL 2024-2027

PARTE PRIMA

CAPITOLO I: RELAZIONI SINDACALI

ART. 1 - CONTRATTO REGIONALE E RELATIVE PROCEDURE

A - PREMESSA:

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

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

B - IL CONTRATTO

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

– modalità e tempi di attuazione dei diritti di informazione e della concertazione territoriale;

– costituzione di specifici fondi negli Enti Bilaterali Regionali;

– composizione e funzionamento delle Commissioni regionali;

– criteri per l'aggiornamento professionale, qualificazione, riconversione e riqualificazione del personale dipendente, sperimentazione di nuove figure

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

– criteri per determinare quantità e modalità di attribuzione del fondo incentivi e gestione delle indennità varie;

– modalità e parametri per l'attribuzione degli incentivi, ivi compresa la costanza della presenza quale elemento concorrente alla misura della partecipazione per l'attribuzione delle componenti accessorie della retribuzione, corrisposte in relazione ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, di cui al precedente comma A - 2, secondo quanto previsto all'art. 25;

– dinamiche professionali, loro eventuale incentivazione economica e sviluppo di carriera legati alle specificità regionali ai sensi dell'art. 25;

– organizzazione, programmazione e flessibilità dell'orario di lavoro;

– diritto allo studio;

– criteri modalità e tempi per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari ed atipici in rapporti di lavoro a Tempo Indeterminato.

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

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

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

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

C – LE PROCEDURE

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

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

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

ART. 2 - RELAZIONI SINDACALI

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

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

ART. 3 - ENTE BILATERALE NAZIONALE E REGIONALE

a) Ente bilaterale nazionale (Ebinfop)

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

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

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

b) Ente bilaterale regionale (EBiRFoP)

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

7. Sono Soci Fondatori dell'Ente Bilaterale Regionale della Formazione Professionale (EBiRFoP):
   - le Organizzazioni Regionali dei Sindacati dei Lavoratori FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA e SNALS CONFSAL;
   - le Associazioni Regionali degli Enti Formativi FORMA e CENFOP, che hanno firmato il CCNL-FP e/o gli Enti/Associazioni che sono firmatarie del livello regionale del CCNL-FP.
   - Sono soci ordinari gli Enti o le Associazioni di Enti firmatarie del Contratto Collettivo Regionale non aderenti a Forma e Cenfop.
8. L' Ente Bilaterale Regionale ha le seguenti finalità:
   - promuovere e sostenere per i dipendenti dei datori di lavoro aderenti all'Ente Bilaterale, iniziative in materia di formazione continua e permanente e di riqualificazione professionale, anche armonizzando i propri interventi con l'attività dei fondi interprofessionali;
   - promuovere e sostenere iniziative formative analoghe a quelle destinate ai dipendenti, per i lavoratori con rapporto di lavoro non subordinato, ove previsto da apposito accordo negoziale nazionale o regionale tra le Parti;
   - promuovere e sostenere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva;
   - promuovere e sostenere la realizzazione di seminari/convegni delle Parti sociali firmatarie del presente CCNL per la promozione e lo sviluppo della Formazione Professionale regionale;
   - sostenere, progetti di innovazione tecnologica e metodologica presentati dai datori di lavoro aderenti all'ente bilaterale;
   - attuare gli altri compiti, anche con l'istituzione di specifici fondi che le Parti, a livello di contrattazione collettiva regionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Regionale;
   - prevedere, in presenza di crisi aziendali, interventi straordinari destinati ai lavoratori.

c) Le risorse

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

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

10. La contribuzione è fissata dalla contrattazione regionale nella misura minima dello 0,5% del monte salari, versata da ogni soggetto che applica il CCNL-FP all'Ente Bilaterale Regionale della regione di competenza, per la costituzione di un fondo comune di sostegno le cui finalità saranno:
    - formazione ed interventi straordinari destinati ai lavoratori in presenza di crisi aziendali;
    - realizzazione di progetti di innovazione tecnologica e metodologica presentati dai datori di lavoro;
    - altre finalità definite e contrattate a livello regionale;
11. La contribuzione dovrà essere versata dai datori di lavoro secondo cadenze stabilite dalla contrattazione regionale e recepita nei regolamenti dell'Ente, in misura pari al 30% a carico dei lavoratori e al 70% a carico dei datori di lavoro. La quota percentuale è calcolata sull'imponibile previdenziale complessivo dei lavoratori, assunti con contratto di lavoro subordinato, ancorché a tempo determinato o a tempo indeterminato.
12. Il fondo comune di sostegno, costituito sia a livello nazionale presso EBINFOP e a livello regionale presso EBIRFOP, è disciplinato da un apposito regolamento che ne individuerà le modalità di impiego e di gestione.
13. Le prestazioni previste dalla bilateralità costituiscono un diritto contrattuale per ogni lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti degli Enti non aderenti e non versanti al sistema della bilateralità, il diritto all'erogazione diretta da parte dei datori di lavoro.
14. A decorrere dal mese successivo alla data di sottoscrizione del CCNL per la FP, gli Enti che applicano il presente CCNL, non aderenti al sistema della bilateralità e che non versano i relativi contributi di cui ai precedenti punti, sono tenuti ad erogare a ciascun dipendente un importo mensile pari all'1,5% dell'imponibile previdenziale annuo, calcolato su 13 mensilità e diviso su 12 mensilità. Tale importo cessa dal mese successivo all'adesione ed all'inizio dei versamenti dell'Ente al sistema della bilateralità. Tale importo rappresenta un elemento

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

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

ART. 4 - COMMISSIONE PARITETICA BILATERALE NAZIONALE E REGIONALE

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

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

ART. 5 - TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

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

CAPITOLO II: RAPPORTO DI LAVORO

ART. 6 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO

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

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

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

ART. 7 – APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

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

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

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

ART. 8 - TELELAVORO SUBORDINATO

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

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

ART. 9 - LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

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

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

ART. 10 - COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

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

CAPITOLO III: ASSETTI CONTRATTUALI

ART. 11 – CONTRATTAZIONE DI ENTE

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

– superamento della percentuale del 20% per la stipulazione dei contratti a termine (art. 6, comma 2);

– regolamentazione del telelavoro subordinato (art. 8, comma 2);

– determinazione dei limiti per il lavoro in somministrazione (art. 9);

– modalità e tempi dell'informazione preventiva e successiva (art. 12, comma 4);

– definizione delle spese relative all'aggiornamento (art. 15, comma 5); – modalità di presentazione delle domande di trasformazione del lavoro full time in lavoro part-time (art. 23, comma 2);

– determinazione della percentuale di maggiorazione della retribuzione, criteri e modalità di attuazione per la disponibilità alla variazione temporale del part-time (art. 23, comma 8);

– individuazione delle disponibilità finanziarie per il sistema incentivante o premio di risultato (art. 25, punto E, comma 2);

– indennità varie (art. 25, lettera F);

– modalità di fruizione del diritto alla mensa (art. 28, comma 2);

– modalità generali dell'impegno orario dei formatori (art. 37, punto B 1);

– eventuale flessibilità, incentivazione e/o forme compensative rispetto all'orario medio settimanale dei formatori (art. 37, punto B 4);

– impegno aggiuntivo di 150 ore in situazioni straordinarie e motivate (art. 37, punto B 5);

– orario di lavoro dei formatori in agricoltura e modalità di calcolo delle distanze (art.

37, punti C 1 e 2);

– orario di formazione diretta in istituti di pena, comunità di recupero ed attività per disabili (art. 37, punto D 1);

– determinazione della quota annuale di aggiornamento (art. 37, punti E1 e E2);

– possibilità di gestione pluriennale di progetti di aggiornamento (art. 37, punti E1 e E2);

– programmazione del monte ore complessivo di aggiornamento (art. 37, punto E 4);

– modalità di adesione alla Banca delle ore (art. 40, comma 3);

– tempi e modalità di verifica della Banca delle ore (art. 40, comma 4);

– determinazione del trattamento economico e normativo per le missioni (art. 49, comma 1);

– criteri e modalità per l'utilizzo del mezzo proprio e del calcolo delle distanze (art. 49, commi 2 e 3);

– definizione di ulteriori permessi retribuiti per diritto allo studio (art. 55, comma 2);

– definizione di ulteriori modalità applicative per diritto allo studio (art. 55, comma 7);

– flessibilità degli orari per l'esercizio delle pari opportunità (art. 63, comma 1, b).

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

ART. 12 - INFORMAZIONE E CONCERTAZIONE

1. Ai fini di una più compiuta informazione, le Parti, su richiesta, si incontrano con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi, iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi, eventuali processi di dismissione e di trasformazione.

2. La concertazione si sviluppa a livello regionale tra i rappresentanti regionali delle Associazioni e/o Enti di FP firmatari o aderenti al presente CCNL e le Segreterie regionali di categoria FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA, SNALS 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 del RLS, gli organismi paritetici, la formazione, i permessi, le attribuzioni, il diritto di accesso sui luoghi di lavoro, le modalità della consultazione, le riunioni periodiche, le informazioni e la documentazione interna si rinvia ai contenuti degli Accordi Interconfederali in materia di Igiene e Sicurezza sul lavoro, ed all'Accordo tra FORMA e CENFOP ed FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA e SNALS CONFSAL, in allegato 7, parte integrante del presente CCNL, che sostituisce il precedente Accordo del 15 settembre 1997.

2. Le Parti si danno atto dell'opportunità di attuare azioni di prevenzione del mobbing anche attraverso momenti di monitoraggio ed analisi.

ART. 14 - COLLEGIO DEI FORMATORI

1. Il collegio dei formatori, che può essere articolato per dipartimenti di lavoro, presieduto dal direttore dell'Istituzione Formativa e composto da tutti i relativi formatori, è finalizzato alla valorizzazione della professionalità dei medesimi e del loro concorso attivo per realizzare percorsi e interventi di formazione e/o di orientamento professionale nella formazione iniziale, superiore, continua e per allievi con disabilità e/o con svantaggio sociale e/o culturale e per interventi riguardanti le politiche del lavoro e i relativi servizi.

2. Con riferimento agli eventuali indirizzi regionali ed in coerenza con la proposta formativa del rispettivo Ente, il collegio dei formatori:

a. contribuisce alla programmazione metodologico-didattica dei percorsi e degli interventi di cui al comma 1 attivati dall'Istituzione Formativa;

b. concorre a determinare gli obiettivi didattici degli stages formativi e/o periodi di alternanza in azienda previsti nel piano delle attività programmate;

c. elabora proposte metodologiche atte a facilitare l'integrazione nelle attività curricolari normali degli allievi con disabilità e/o con svantaggio sociale e/o culturale anche in raccordo con le Istituzioni scolastiche e con gli Enti Locali di competenza;

d. propone sussidi didattici descrittivi, audiovisuali e multimedia-li, concorrendo alla elaborazione dei medesimi in rapporto alle specifiche esigenze dei progetti;

e. concorre a programmare ed attuare le verifiche intermedie e finali delle attività di cui al comma 1, in rapporto al conseguimento degli obiettivi individuati;

f. effettua la valutazione periodica dell'andamento e dell'efficacia complessiva dell'azione didattico formativa in rapporto agli orientamenti e agli obiettivi programmati;