

# Prime note al contratto Collettivo Nazione di Lavoro 98-03 della formazione professionale

MAURIZIO  
LOZZI\*

*L'intervento si concentra  
sul alcuni dei punti  
innovativi del contratto  
della FP, firmato a  
Venezia il 25 ottobre  
2002, su cui vale la pena  
di riflettere per le  
innovazioni introdotte in  
risposta ai rilevanti  
cambiamenti creatisi in  
questi anni nel sistema  
formativo italiano.*

Il rinnovo del CCNL della FP è una buona occasione per qualche riflessione.

L'accordo raggiunto lascia alle proprie spalle un periodo denso di cambiamenti rilevanti e, firmato quasi a ridosso della scadenza (agosto 2003), vede di fronte a sé un futuro tutt'altro che chiaro e definito.

Per questi motivi, in luogo di un commento puntuale all'articolato del nuovo CCNL (gli esperti in materia avranno sicuramente anche altre occasioni), si è scelto di concentrare l'attenzione e proporre qualche riflessione su alcuni punti di svolta, quelli che fanno di questo rinnovo contrattuale un fatto di cui vale la pena di discutere e, forse, non solo tra gli addetti alla formazione professionale.

## **CCNL e il contratto di comparto**

È noto agli osservatori e vissuto dagli operatori della formazione professionale il fatto che nel complesso di norme che dalla legge n. 196/97 sono approdate alla definizione di un **sistema di**

\* Fondazione Clerici Milano.

**accreditamento nazionale**, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro è necessario e condizione indispensabile per la sola gestione delle attività di formazione **“di primo livello”**.

In altri termini, solo le azioni formative a finanziamento pubblico ed iscritte in quello che oggi è l'obbligo formativo (ex art. 68 legge n. 144/99) richiedono attuatori che adottino un CCNL omogeneo; per ogni altra attività (formazione superiore, continua, orientamento) tale requisito non è previsto. Questa scelta normativa prefigura la formazione professionale come campo aperto ad ogni e diverso strumento che regoli i rapporti tra Attuatore e dipendenti: dai contratti del pubblico impiego a quelli di categoria.

Mentre, dunque, è ancora da verificare se e come le professionalità che si esprimono nei processi formativi possano essere garantite quando si applicano contratti collettivi di lavoro fortemente eterogenei rispetto alla fornitura di servizi formativi, è norma che per le attività di “primo livello” a finanziamento pubblico debba essere applicato un contratto collettivo di riferimento qualunque sia la natura e la fisionomia del soggetto erogatore del servizio formativo in questione.

Il vincolo normativo, ha indotto Enti e OO.SS. a considerare il rinnovo del CCNL come un'occasione per dare al settore uno strumento di transizione e perseguire gradualmente un obiettivo più ampio: far evolvere il CCNL da contratto della “FP convenzionata” a contratto della FP in quanto tale perché sia successivamente perseguibile un contratto “di comparto”, vincolante per tutti coloro che erogano servizi formativi, siano essi la formazione di primo livello, continua o superiore e qualunque sia la loro natura giuridica o la specificità tecnologica che li distingue<sup>1</sup>.

Questa prospettiva – tutt'altro che scontata – costituisce, allo stato attuale, forse il solo percorso in grado di tutelare la formazione professionale come “sistema”, come complesso riconoscibile per un proprio assetto normativo e che concorre alla realizzazione del sistema dell'istruzione e della formazione ripetutamente invocato da più e meno recenti intenzioni riformatrici.

Diversamente da quanto si è convenuto nei rinnovi contrattuali precedenti, quello di cui si tratta ha dovuto misurarsi con ipotesi di sviluppo e di evoluzione del sistema della formazione tutt'altro che certe e rassicuranti e

<sup>1</sup> Alla questione è espressamente dedicato l'Art.22 del CCNL che al comma 3 recita “I contenuti del presente contratto sono stati definiti con l'obiettivo di pervenire entro giugno 2003 al contratto unico della formazione professionale vincolante per tutti gli Enti impegnati nella gestione di attività nelle tre macrotipologie formative previste dal decreto per l'accreditamento delle strutture formative” (*NdR DM n. 166 del 25 Maggio 2001 “Accreditamento delle sedi formative e delle sedi orientative”*).

I dati interessanti l'obiettivo di un contratto di comparto possono essere desunti dagli studi annualmente compiuti dall'ISFOL sull'offerta di formazione a finanziamento pubblico (vedi sito ISFOL al link Studi e ricerche). Sulla scorta di informazioni aggiornate al 2000, gli Enti di Formazione che applicano il CCNL della FP sono circa il 50% degli Enti che usufruiscono del finanziamento pubblico; poiché nel rimanente 50% sono compresi gli Enti pubblici, le scuole e le Università ed altri Enti di diritto pubblico per una quota del 15 %, se ne ricava che il CCNL della FP rappresenta effettivamente lo strumento più diffuso nell'area dei soggetti privati e che, con ogni probabilità, è da ritenersi maggioritario tra i fornitori accreditati delle singole regioni.

che hanno mosso dalla presa d'atto che sullo scenario della formazione professionale si muovono nuovi e diversi attori, portatori di esperienze e di assetti normativi diversi; solo considerando questo nuovo scenario è possibile comprendere alcune delle scelte compiute e volte, in particolare, a sperimentare nuovi criteri nell'organizzazione del lavoro e nelle forme della sua retribuzione.

Tra le scelte qualificanti, mutate dall'esperienza di altri comparti, fa parte l'istituzione dell'**Ente Bilaterale** e al suo interno dell'**Osservatorio** centrato su alcune delle questioni di maggior rilievo per la FP (Ambiente e sicurezza, Formazione e aggiornamento dei lavoratori, Mercato del lavoro).

Più in generale, l'Ente Bilaterale e l'Osservatorio rappresentano strumenti necessari per monitorare il cambiamento e fornire indicazioni per far sì che una tempestiva e condivisa conoscenza possa trasformarsi in azione coordinata o concorrente e che esprima concretamente la volontà di mantenere e sviluppare le caratteristiche di sistema alla formazione professionale<sup>2</sup>.

Appartengono all'orizzonte di un possibile contratto di comparto oltre che ad un necessario adeguamento "tecnico" del CCNL l'introduzione delle forme contrattuali con cui si è risposto all'esigenza di flessibilità nel mercato del lavoro.

Il sistema della formazione professionale si allinea così ai più generali processi di innovazione e del sistema-lavoro implementando le forme contrattuali introdotte nel paese dalla legge n.196/97 in poi: Contratto a termine, Apprendistato, Lavoro Interinale, Collaborazioni coordinate, Telelavoro subordinato<sup>3</sup> entrano a far parte dei possibili rapporti di lavoro prefigurando un assetto del tutto diverso da quello che si è conosciuto dal '78 in poi da quando, cioè, il CCNL fu individuato come uno dei criteri vincolanti per l'accesso al finanziamento pubblico delle attività di formazione professionale.

<sup>2</sup> Ente Bilaterale, Osservatorio, Commissione paritetica si costituiscono in sede nazionale e si articolano in altrettante Entità regionali Vedi Artt. 2, 3, 4, 5.

In merito al cambiamento in atto si possono considerare ulteriori elementi desunti dalla ricerca ISFOL (cit). In particolare è interessante il rapporto tra personale dipendente e personale a prestazione professionale o incaricato con altra forma senza vincolo di dipendenza: la media nazionale di tale rapporto stima che per ogni dipendente siano impiegati circa tre operatori con contratti diversi e che tali contratti riguardano prevalentemente l'erogazione di attività formative mentre il personale dipendente ricopre le funzioni direttive o strategiche (progettazione, coordinamento tutoring).

<sup>3</sup> Artt. 8-12 L'introduzione delle nuove forme contrattuali è definita negli allegati al CCNL.

L'accenno alla "diversità" della situazione gestionale conseguente alla introduzione nel settore della FP delle nuove forme contrattuali richiede qualche precisazione. Apprendistato, CoCoCu, ecc. sono tipologie contrattuali fatte coincidere con il tema della flessibilità colto come elemento dinamico e potenzialmente positivo relativamente all'andamento del costo della manodopera ed alla crescita delle opportunità lavorative. Nella fattispecie della FP questi elementi sono ancora da stimare e la loro portata non è al momento valutabile se non per analogia. In ogni caso le limitazioni e particolarità di ogni forma impediscono un giudizio complessivo, tanto più una connotazione necessariamente e universalmente positiva.

## La contrattazione regionale

Speculare all'adeguamento del CCNL alle novità legislative in materia di rapporto di lavoro, è il suo adeguamento al processo di trasformazione delle competenze tra Stato e Regioni avviato con l'applicazione del DL.112/98 e concretatosi, soprattutto in materia di formazione, con l'approvazione in via definitiva del nuovo titolo V della Costituzione. L'assunzione da parte delle Regioni di una piena titolarità legislativa, produce i propri effetti anche sulla contrattazione regionale e di cui il CCNL si fa carico. Quest'ultimo recepisce il cambiamento orientando la verticalità regionale che passa, così, dalla forma e dai limiti di "contrattazione decentrata" alla natura di "contrattazione regionale" avente una propria "autonomia e potere decisionale"<sup>4</sup>, che concorre e completa il quadro delle relazioni e dei rapporti tra le parti.

In altri termini, mentre i precedenti CCNL impostavano la contrattazione regionale limitatamente ad alcune decisioni in un quadro sostanzialmente orientato e delimitato, il CCNL ora vigente attribuisce al tavolo di trattativa regionale una potestà esclusiva su alcune materie della contrattazione configurando, così, una sintesi tra l'esigenza di un quadro nazionale di riferimento e l'autonomia delle singole realtà regionali.

La funzione complementare della contrattazione regionale la connota come **determinante** ai fini della **completezza** degli istituti contrattuali nel loro insieme; proprio per questo motivo<sup>5</sup> la necessità complementare della contrattazione regionale è vincolata ad una procedura che, determinandone modi e tempi, fa proprio il principio della sussidiarietà: trascorso il tempo definito senza esito per l'avvio delle trattative in sede regionale, scatta il rinvio all'intervento delle rappresentanze "firmatarie del contratto nazionale".

Per altro, la linearità generale di questo impianto non appare sempre coerentemente rispettata nell'articolato contrattuale: in qualche caso (sul Fondo incentivi, ad esempio) il compromesso raggiunto si è tradotto in una formulazione che richiama più la logica del "decentramento" piuttosto che quella di una piena autonomia decisionale; incertezza che, forse, potrebbe costituire materia di futura interpretazione. La previsione della Commissione paritetica bilaterale come ambito dirimente le questioni interpretative costituisce una scelta di accompagnamento ad un ruolo pieno della contrattazione regionale sia nella fase dell'interpretazione delle norme contrattuali (commissione nazionale), sia in quella applicativa del contratto regionale (commissione regionale).

## Orario di lavoro

Ha rappresentato uno degli scogli maggiori ed il risultato ottenuto deve essere oggetto di riflessioni specifiche per le novità che introduce.

<sup>4</sup> Art. 1

<sup>5</sup> Art. 7

- L'orario di lavoro è confermato in 1590 ore per tutto il personale, orario comprensivo di 100 ore annue di formazione/aggiornamento eventualmente incrementabili in sede di contrattazione regionale.
- Formatori a tempo pieno.
  - l'impegno nella "formazione diretta" non supera – di norma – le 800 ore annue; è possibile incrementare tali ore fino ad un massimo di 200 secondo modalità e i criteri fissati (art. 41 lett. A, c.2)
  - la formazione diretta riguarda: la formazione in aula / laboratorio, la formazione in azienda, il sostegno disabili, le supplenze, la presenza ad esami.

### **Articolazione delle figure professionali, progressione economica orizzontale**

Il cambiamento nei processi formativi che si esprime nella duplice veste di innovazione dei prodotti e di trasformazione delle competenze degli operatori, ha richiesto la messa a punto delle figure professionali in una logica di "comparto". Più in particolare, il rinnovo contrattuale ha dovuto fare i conti con l'evoluzione del **sistema di accreditamento** nazionale e con l'analisi per i processi e competenze in via di definizione e distintive del sistema di formazione professionale.

L'azione di "manutenzione" del CCNL ha suggerito un passo in avanti rispetto alla soluzione precedentemente adottata e che si è tradotta nell'accorpamento delle funzioni in un numero inferiore di "figure professionali" senza che ciò potesse compromettere l'evidenza delle particolarità e delle complessità proprie presenti negli Enti di formazione.

Se, infatti, nel precedente rinnovo contrattuale era prevalsa la tesi di cogliere e dare evidenza alla progressiva complessità del sistema di FP attraverso la proposizione sistematica di un ampio ventaglio di figure tendenzialmente specialistiche (si pensi, ad esempio, alla pluralità di "coordinatori" o alla diversificazione delle figure di direzione), in questo caso è prevalsa la tesi di valorizzare la complessità presente nei singoli processi (direzione, progettazione / valutazione, erogazione, amministrazione) attraverso l'identificazione dei diversi ambiti (aree operative) in cui un operatore può agire in ragione delle competenze possedute e associate alla qualifica professionale.

In questo senso, l'attribuzione ad un operatore di una qualifica professionale identifica:

- l'appartenenza dell'operatore ad uno dei processi del sistema;
- il riconoscimento delle competenze richieste in (almeno) una delle aree operative in cui il processo è scomposto;
- la possibilità di agire in altre aree operative in dipendenza della competenze possedute o di quelle acquisite in momenti successivi all'assunzione, in conseguenza delle azioni di aggiornamento o riqualificazione professionale.

Questa scelta esprime una duplice intenzione: propone, da un lato, la **centralità delle competenze** come strumento metodologico e che innova lo schema tradizionale della "declaratoria"<sup>6</sup> combinando le funzioni realmente espresse con i criteri consuetudinari di classificazione (qualifica / inquadramento); per altro verso, riferisce la qualifica a più aree operative al fine di rendere dinamico l'inquadramento, compatibile, cioè, con modalità operative e contesti organizzativi diversi o soggetti ad una forte evoluzione anche nel breve periodo.

L'articolato è, tuttavia, pienamente valutabile solo tenendo conto di un altro problema e della soluzione che esso ha avuto.

La questione è di come dar modo agli operatori del sistema di formazione professionale di accedere ad una progressione economica senza che ciò sia necessariamente vincolato ad una modifica dell'inquadramento. È evidente, infatti, che il criterio precedentemente adottato (quello, in sostanza che collegava la progressione economica ad un aumento delle fasce di inquadramento) sconta il limite di non essere impiegabile in modo indefinito e che, raggiunta una soglia critica vuoi in termini economici vuoi organizzativi, è destinato ad esaurire la propria efficacia se non, addirittura, a generare effetti controproducenti laddove non fosse più assicurata o assicurabile la corrispondenza tra inquadramento e funzioni effettivamente svolte.

Il problema ha uno spessore strategico: riguarda infatti tutti gli operatori della formazione ed il loro modo di porsi e di essere riconosciuti nell'organizzazione del lavoro ed è connesso ai processi di trasformazione del settore ed alle sue ricadute sulla professionalità degli operatori.

La soluzione adottata nel CCNL<sup>7</sup> introduce elementi dinamici nella retribuzione attraverso un sistema di riconoscimento di **crediti maturati in ra-**

<sup>6</sup> A proposito del rapporto tra la metodologia descrittiva per "competenze" e la tradizionale "declaratoria" dei profili professionali sarebbero necessarie molte considerazioni teoriche. Non potendo né dovendo affrontare la questione, è comunque utile qualche precisazione in virtù del fatto che un contesto contrattuale, per quanto incline a recepire specifici contributi tecnici, è pur sempre un ambito vertenziale che persegue mediazioni e risultati con la logica della "politica" e non con quella della ricerca scientifica, né sarebbe giustificato il contrario. Questa caratteristica può produrre soluzioni utili e necessarie per gestire l'operatività quotidiana ancorché con qualche "debolezza" sul piano squisitamente tecnico.

Il CCNL non impiega più il termine "declaratoria" e si limita a parlare di "profili professionali". La scelta è dovuta al fatto che il termine "declaratoria", impiegato per discriminare tra compiti e mansioni spettanti o non spettanti tra funzioni associabili o non associabili alla prestazione lavorativa attribuita ad una figura, è inadeguato quando si voglia associare, per coerenza e connessione logica, un insieme di azioni ordinate ad un fine esplicito e colte come parte di un processo produttivo. La centratura dell'analisi sul risultato atteso dal sotto-processo (ed alle funzioni in cui si può scomporre) privilegia l'individuazione di un insieme di competenze piuttosto che l'attribuzione di mansioni e compiti di dettaglio. La descrizione dei profili professionali presente nel CCNL non impiega volutamente il termine competenze anche se il linguaggio con cui si esprimono è riconoscibile nella declinazione dei contenuti delle aree operative. L'astensione è motivata dalla volontà di ridurre, per quanto possibile, i vincoli formali iscritti nel CCNL in una fase in cui il completamento del sistema di accreditamento nazionale sta per giungere all'approvazione dei criteri per la stima delle risorse professionali del sistema di formazione.

<sup>7</sup> Art. 29.

**gione della complessità / disagio della prestazione lavorativa**, criteri che possono essere ulteriormente integrati attraverso la contrattazione regionale. La complessità può risultare sia da una prestazione iscritta ad un livello superiore (fermo restando quanto normato in materia dallo Statuto dei lavoratori) sia da attività prestata in più aree operative della stessa o di altra qualifica; il disagio è invece individuato nel lavoro in orario serale o in prestazioni svolte in più sedi operative. Con il raggiungimento della soglia dei 10 crediti si consegue un incremento economico stabilmente acquisito, riassorbibile solo per inquadramento al livello superiore.

Il processo individuato ha una natura sostanzialmente sperimentale: per sé non costituisce alcun vincolo; la singola organizzazione formativa può decidere se e come farvi ricorso, può decidere – cioè – se lo strumento della progressione economica orizzontale così individuato rappresenta una leva utile alla politica del personale e concorrere al suo perfezionamento in sede locale.

Nei momenti di confronto sul nuovo CCNL è frequente che buona parte del dibattito sia assorbito dalle questioni poste dall'art.29. È indubbio che, più di altre, questa parte del contratto è destinata a suscitare interesse o perplessità per diversi fattori: in primo luogo delimita in parte l'abitudine ad un CCNL "esaustivo" dal punto di vista salariale, destinato – cioè – ad aprire una parentesi che si chiuderà con il successivo rinnovo, per affiancarvi **possibili percorsi salariali diversi** secondo criteri da completare in sede regionale; in secondo luogo, individua strumenti e possibilità che richiedono scelte di **politica del personale** meno vincolate di quanto sia stato nel recente passato dall'assetto degli inquadramenti; aumentano gli spazi di autonomia gestionale e, con essi, la responsabilità nell'assunzione di decisioni nonché l'onere di perseguirli nelle forme contrattualmente convenute.

La natura sperimentale della progressione economica orizzontale rappresenta un'opportunità che in sede di trattativa regionale può essere rafforzata o trascurata, in ogni caso costituisce un criterio di governo delle relazioni che obbedisce e mette allo scoperto (l'onere di riconoscere e il diritto di veder riconosciuto) l'impegno nel potenziare la flessibilità del sistema e le competenze delle risorse che in esso operano.

Se l'idea in sé di istituire una progressione economica rapportata alla qualità del lavoro espresso può essere considerata un criterio "positivo", il modo in cui ciò concretamente può essere applicato solleva legittime perplessità che è doveroso affrontare.

Eccone alcune<sup>6</sup>:

1. *"La traduzione dell'idea è macchinosa e carica di ulteriori oneri un apparato amministrativo già sovraccarico"*.  
Vero. Purtroppo laddove si parli di effetti economici non si può che tradurre la cosa in numeri e, quando si vuole che il risultato sia determinato da un insieme di fattori diversi, non rimane che impostare dei cal-

<sup>6</sup> Si tratta di obiezioni che esprimono più il punto di vista dei direttori e degli Enti, osservazioni recepite in occasione dei confronti sul CCNL.

coli. Lo sforzo fatto – certamente perfettibile – è quello di rendere il processo il meno oneroso possibile.

2. *“Sarebbe preferibile avere le mani libere e poter riconoscere discrezionalmente il merito”.*

Il CCNL non impedisce affatto l'erogazione di emolumenti superiori al minimo contrattuale e discrezionalmente erogati. L'Art. 29 configura un sistema premiante minimo e paritetico secondo la logica e vincoli di un CCNL. La novità sta nel fatto di aver voluto rapportare tale sistema a prestazioni diverse e qualitativamente crescenti.

3. *“Potremmo trovarci in difficoltà nel dover decidere a chi attribuire attività che generano crediti”.*

Non vi è dubbio che ogni qual volta si debba assumere una decisione che può non accontentare tutti ci si debba assumere qualche rischio. È una delle conseguenze della più volte invocata fuoriuscita da una logica di contratto pubblico: la maggiore discrezionalità nella gestione delle risorse e la conseguente contrazione degli automatismi connessi a fattori oggettivi (es. anzianità di servizio, incentivi automatici e generalizzati, ecc.) indipendenti dalle prestazioni individuali.

4. *“L'importo dello scatto è modesto, non basta a motivare”.*

L'osservazione può essere condivisa tenendo presente, tuttavia, che tra i criteri che hanno orientato alla sua quantificazione vi è quello di precedere una progressione che permetta ad un operatore di raggiungere un livello economico stabile pari a quello dell'inquadramento superiore al proprio. Nulla vieta, inoltre, che in sede di contrattazione regionale siano individuati elementi migliorativi connessi, ad esempio, all'erogazione del fondo incentivi. Per altro verso, l'incentivazione economica può essere uno dei fattori che sostengono il miglioramento qualitativo di un'organizzazione e delle prestazioni che essa offre, tuttavia **sarebbe illusorio pensarlo come necessario e sufficiente** a sostenere una realtà complessa come le motivazioni e le relazioni che si instaurano nel lavoro. Se così fosse sarebbe preoccupante.

5. *“Il tentativo di maturare più crediti possibile può indurre un abbassamento del livello qualitativo”.*

L'applicazione della progressione economica orizzontale dipende dalle scelte organizzative e gestionali delle risorse disponibili, non può dunque essere per sé causa di cattiva gestione. L'impiego della progressione orizzontale è, al contrario, occasione per affrontare il rapporto tra carichi di lavoro e qualità dei processi formativi secondo modalità che dipendono dalle consuetudini nonché dallo stato delle relazioni tra le parti. Per la progressione economica orizzontale vale, come già detto, il criterio di riconoscere e retribuire la complessità e l'onerosità delle prestazioni fatto salvo il livello qualitativo cui devono corrispondere e che devono contribuire ad elevare.

Di seguito si propongono alcune esemplificazioni a complessità crescente tenuto conto dei criteri di cui all'Art. 29 e della struttura dell'orario di lavoro definita all'Art. 41.

## **In sintesi**

L'aspettativa scritta tra le righe del CCNL è quella di facilitare il posizionamento del sistema della formazione professionale ex Enti Convenzionati su un percorso di transizione in cui non solo possa misurarsi alla pari con Enti di diversa provenienza, ma dimostri una capacità innovativa e di tutela della qualità dei propri operatori. In quest'ottica può dirsi definitivamente tramontata la stagione del CCNL che assume a modello i contratti del pubblico impiego o subordina la propria attuazione al recepimento da parte della Regione. Si avvia un allineamento del CCNL ai contratti di qualsiasi altro settore produttivo. Esce rafforzato l'obiettivo di un contratto di comparto che recepisca ed esprima le professionalità che lo caratterizzano e contribuisca alla costruzione del sistema di formazione istruzione. Un contratto, quello di comparto, che non è certo a portata di mano e che rappresenta un traguardo dei prossimi anni: non poco, comunque, per un settore che ha ripreso un percorso interrotto da un complesso normativo ancora e solo parzialmente concluso.

**Schema riassuntivo delle materie attribuite alla  
Contrattazione Regionale in applicazione del CCNL 98-03\***

Articolo del CCNL	Oggetto
Premessa	Scopo della contrattazione regionale: realizzare l'obiettivo di relazioni tra le parti orientate a mantenere e incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati
<p>Le materie demandate a livello regionale sono di due tipi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>adempimenti</b> riferiti ad istituti periferici o azioni già previste. Esse richiedono la convocazione delle parti che hanno sottoscritto il CCNL e l'adozione dei provvedimenti già individuati dal CCNL</li> <li>- <b>vertenze contrattuali</b>. Presuppongono l'iniziativa di una delle parti e la libera determinazione degli esiti della materia oggetto della vertenza</li> </ul>	
<p>Art. 1 - Contrattazione regionale (Rif. Cap III art. 13 c. 2)</p>	<p>Riguarda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli del CCNL</li> <li>- ha autonomia e potere decisionale in merito a: <ul style="list-style-type: none"> <li>* modalità e tempi di attuazione dei <b>diritti di informazione</b> e della concertazione territoriale (Rif. Art. 15)</li> <li>* funzionamento, composizione e ambito di competenza delle commissioni regionali</li> <li>* gestione di: <ul style="list-style-type: none"> <li>- innovazioni tecnologiche</li> <li>- innovazioni organizzative</li> <li>- aggiornamento (Rif. 18 c. 5 - Art. 41 lett. A)</li> <li>- qualificazione</li> <li>- riconversione</li> <li>- riqualificazione</li> <li>- mobilità (Rif. Art. 38)</li> </ul> </li> <li>* qualità, quantità e modalità di attribuzione del fondo incentivi (Rif. Art. 29 lett. G)</li> <li>* organizzazione dell'orario di lavoro</li> <li>* (Rif. Art. 27 Modalità di trasformazione del rapporto in part time, Rif. Art. 41 Modalità e quantificazione della formazione in azienda)</li> </ul> <p>Alle materie indicate si aggiungono</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Criteri per la progressione economica orizzontale per la quota regionale e indennità varie (ex Art. 29 lett. E, H)</li> <li>→ Diritto allo studio: Definizione di ulteriori modalità applicative (ex Art. 59 c. 6)</li> </ul> </li></ul>
<p>Art. 3 - Ente Bilaterale regionale</p>	<p><i>Costituzione dell'Ente Bilaterale Regionale "a seguito" di quello nazionale</i></p>
<p>Art. 4 - Osservatorio regionale</p>	<p><i>Segue alla costituzione dell'Ente Bilaterale regionale e comprende tre sezioni: ambiente e sicurezza, formazione, mercato del lavoro</i></p>

\* Tra parentesi sono indicati i rimandi all'articolato contrattuale connessi alla questione. Gli argomenti sono citati in sintesi e/o per titoli

Art. 5 - Commissione paritetica regionale	Ha per oggetto le materie demandate alla contrattazione regionale, la composizione e il regolamento di funzionamento sono definiti a livello regionale
Art. 6 - Tentativo obbligatorio di conciliazione	La costituzione delle commissioni su base provinciale o regionale
Art. 7 - Procedura per la contrattazione regionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• avvio entro 8 mesi dalla firma del CCNL (se non avviene le parti nazionali si incontrano per superare lo stallo)</li> <li>• conclusione entro 5 mesi dall'apertura del negoziato</li> <li>• ulteriori 15 gg per intervento delle rappresentanze nazionali</li> <li>• in caso di disaccordo sull'interpretazione delle norme le parti possono ricorrere alla commissione bilaterale nazionale (art. 5)</li> </ul>
Art. 10 - Telelavoro subordinato	Rientra tra le competenze regionali
Art. 18 - Aggiornamento	In sede di contrattazione Regionale si definiscono i progetti di aggiornamento per aree professionali
Art. 20 - Diritti sindacali	Definizione a livello regionale degli assorbimenti nell'Ente Bilaterale
Art. 27 - Part - time	Modalità di trasformazione del contratto da T.I. a part time Quantificazione della maggiorazione della retribuzione mensile per disponibilità del part-time a variazione di orario
Art. 29 - Lett. E	Priorità nell'attribuzione dei crediti
Art. 29 - Lett. G	Ammontare e gestione del fondo incentivi
Art. 29 - Lett. H	Indennità varie <ul style="list-style-type: none"> <li>• attività convittuali</li> <li>• attività con ristretti</li> <li>• servizio prevenzione</li> </ul>
Art. 41 - Lett. A c.2, c.4, c.6	<p>Criteria per impegno aggiuntivo e incentivato di formazione diretta fino ad un massimo di 200 ore annue entro le 1590</p> <p>Modalità di impiego delle ore restanti oltre quelle di formazione diretta ai fini della progressione economica orizzontale</p> <p>Modalità di attuazione delle ore di aggiornamento a partire da un minimo di 100 - A livello di Ente le modalità</p>
Art. 41 - Lett. C.	Formatori impegnati in agricoltura: monte ore annuo per momenti collegiali
Art. 41 - Lett. D	Definizione del monte ore, orario, organizzazione del lavoro per formatori impegnati in istituti di pena
Art. 58 Lett. B c.4	Modalità di fruizione dei congedi formativi
Art 59 c. 6	Modalità applicative ulteriori del diritto allo studio

**Simulazione per il calcolo dei crediti  
finalizzati alla progressione economica "orizzontale"**

1° caso

Formatore impiegato solo in formazione diretta (Art. 41 Lett. A c.3). La tabella 1 evidenzia:

- 630 ore di formazione diretta in attività di integrazione: **non danno luogo ad alcun credito in quanto attività prevalente**
- 100 ore di formazione iniziale e 70 di formazione superiore concorrono a determinare crediti in quanto attività svolta in altre Aree Operative della qualifica di appartenenza.

**Tabella 1**

**Livello V Qualifica: Formatore**

Attività annuale svolta		Percorso E.2	
Aree Operative della qualifica di appartenenza (3.1)	Ore svolte	Ore valide ai fini dei crediti	Crediti
Formazione iniziale	100	100	
Formazione in integrazione	630	0	
Formazione Superiore	70	70	
Formazione per disagio	0		
<b>Totale ore ai fini del calcolo dei crediti percorso E.2</b>		<b>170</b>	
		<b>CREDITI Percorso E.2</b>	<b>1</b>
<b>Riporto ore percorso E.2 &gt;= 60 ore</b>		<b>70</b>	

2° caso

Formatore impiegato parte in formazione diretta e parte in aree operative diverse da quelle della propria qualifica. La tabella 2 evidenzia le ore di tutoring che determinano crediti (Art. 41 lett. A c.3, 4).

**Tabella 2**

**Livello V Qualifica: Formatore**

<b>Attività annuale svolta</b>		<b>Percorso E.2</b>	
<b>Aree Operative della qualifica di appartenenza (3.1)</b>	<b>Ore svolte</b>	<b>Ore valide ai fini dei crediti</b>	<b>Crediti</b>
Formazione iniziale	100	100	
Form. in integrazione	530	0	
Form. Superiore	70	70	
Form. per disagio	0		
<b>Aree Operative di V livello diverse dalla qualifica di appartenenza</b>			
Attività in aree operative del Tutoring (3.2)	200	200	
Attività in aree operative dell'orientamento (3.3.1)	0		
Attività in aree operative del coordinamento (3.4.1)	0		
Attività di referente del sistema qualità (3.5)	0		
<b>Totale ore ai fini del calcolo dei crediti</b>			
<b>percorso E.2</b>		<b>370</b>	
		<b>CREDITI Percorso</b>	
		<b>E.2</b>	<b>3</b>
<b>Riporto ore percorso</b>			
<b>E.2 &gt;= 60 ore</b>		<b>70</b>	

3° caso

Formatore impiegato parte in formazione diretta e parte in aree operative diverse da quelle della propria qualifica e con attività presso altre sedi accreditate (Art. 41. lett. A c.3,4).

**Tabella 3**

**Livello V Qualifica: Formatore**

<b>Attività annuale svolta</b>		<b>Percorso E.2</b>	<b>Crediti</b>
<b>Aree Operative della qualifica di appartenenza ( 3.1 )</b>	<b>Ore svolte</b>	<b>Ore valide ai fini dei crediti</b>	
Formazione iniziale	100	100	
Form. in integrazione	540	0	
Form. Superiore	0		
Form. per disagio	0		
<b>Aree Operative di V livello diverse dalla qualifica di appartenenza</b>			
Attività in aree operative del Tutoring ( 3.2 )	100	100	
Attività in aree operative dell'orientamento ( 3.3.1 )	150	150	
Attività in aree operative del coordinamento (3.4.1)	0		
Attività di referente del sistema qualità ( 3.5)	50	50	
<b>Ore per attività presso altre sedi</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	
<b>Ore in attività serali</b>	<b>0</b>		
		<b>Totale ore ai fini del calcolo dei crediti</b>	
		<b>percorso E.2</b>	<b>470</b>
		<b>CREDITI Percorso E.2</b>	<b>4</b>
<b>Riporto ore percorso E.2 &gt;= 60 ore</b>		<b>70</b>	

4° caso

Formatore impiegato parte in formazione diretta, parte in aree operative diverse da quelle della propria qualifica e con attività presso altre sedi accreditate e parte in funzioni di livello superiore (Art. 41, lett. A c.3.4).

**Tabella 4**

**Livello V Qualifica: Formatore**

<b>Attività annuale svolta</b>		<b>Percorso E.2</b>	
<b>Aree Operative della qualifica di appartenenza (3.1)</b>	Ore svolte	Ore valide ai fini dei crediti	Crediti
Formazione iniziale	100	100	
Form. in integrazione	540	0	
Form. Superiore	0		
Form. per disagio	0		
<b>Aree Operative di V livello diverse dalla qualifica di appartenenza</b>			
Attività in aree operative del Tutoring (3.2)	0		
Attività in aree operative dell'orientamento (3.3.1)	0		
Attività in aree operative del coordinamento (3.4.1)	200	200	
Attività di referente del sistema qualità (3.5)	0		
<b>Ore per attività presso altre sedi</b>	0		
<b>Ore in attività serali</b>	0		
<b>Totale ore ai fini del calcolo dei crediti percorso E.2</b>		300	
		<b>CREDITI Percorso E.2</b>	<b>3</b>
<b>Ripporto ore percorso E.2 &gt;= 60 ore</b>		0	
<hr/>			
<b>Attività svolte in livello superiore a quello di appartenenza</b>		<b>Percorso E.1</b>	
	Ore svolte	Ore valide ai fini dei crediti	
Progettazione	120	120	
<b>Totale ore ai fini del calcolo dei crediti percorso E.1</b>		120	
		<b>CREDITI Percorso E.1</b>	<b>1</b>
<b>Ripporto ore percorso E.1 &gt;= 60</b>		0	
		<b>TOTALE Crediti</b>	<b>4</b>