

CONTRATTO REGIONALE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE DEL LAZIO

(IN ATTUAZIONE DELL'ART. 1, COMMA 1, LETTERE A E B DEL CCNL – FP 2024 – 2027)

Art. 1- Relazioni sindacali e diritti sindacali

1. Le relazioni sindacali, nel rispetto dei ruoli e delle rispettive responsabilità degli Enti di Formazione Professionale e delle Organizzazioni Sindacali di Categoria, perseguono l'obiettivo di contemperare l'interesse degli operatori al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla loro crescita professionale, con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi, riconoscendo la professionalità e il valore del ruolo sociale degli Enti.
2. Le parti si impegnano, in caso di mobilità del personale, a procedere come previsto dal CCNL nell'allegato n. 11 e così come previsto dalle leggi regionali di riferimento (Regione Lazio - Legge 23/92, Legge 14/99 e Legge Regionale n. 5 del 2015, Legge Regionale 17 del 2015).
3. In riferimento all'Art. 17 - lettera E, comma 3 - al fine di preservare la confederalità delle OO.SS. di Categoria, viene riconosciuto un esonero per ciascuna delle seguenti organizzazioni sindacali: FLC CGIL, CISL SCUOLA e UIL SCUOLA, indipendentemente dal numero degli addetti.

Art. 2 - Informazione/Concertazione

1. Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed all'efficienza dei servizi, le Parti garantiscono reciprocamente una costante e puntuale informazione alle OO.SS. in merito alle Direttive Regionali relative ai piani formativi e ai relativi bandi.
2. Per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, l'informazione dovrà essere fornita con incontri a cadenza almeno annuale, così come da CCNL-Art. 12, comma 1.

La concertazione si sviluppa a livello regionale tra i Rappresentanti Regionali delle Associazioni degli Enti di Formazione Professionale firmatarie del vigente CCNL e le Segreterie Regionali di Categoria CGIL, CISL, UIL e SNALS, a cui appartengono le OO.SS. firmatarie del CCNL, ed ha come oggetto i seguenti temi:

- a. i progetti riguardanti lo sviluppo aziendale, gli assetti organizzativi e lo sviluppo delle competenze e delle professionalità;
- b. le azioni organizzative per l'accesso al sistema di accreditamento e per il suo mantenimento;
- c. la definizione dei piani di formazione relativi all'aggiornamento e alla riconversione professionale del personale;
- d. le politiche del personale e la valorizzazione del lavoro;

1

- e. il numero dei contratti a tempo determinato stipulati ogni anno formativo, la loro durata e la qualifica dei lavoratori assunti;
 - f. la comunicazione dei contratti a progetto;
 - g. la comunicazione sulla conclusione di eventuali accordi e contratti collettivi in materia di telelavoro.
3. L'Ente garantisce il confronto con le rappresentanze sindacali territoriali e/o di struttura RSA/RSU, così come previsto dall'Art. 11 del CCNL sui temi del presente Art. 2.

Art. 3 – Costituzione di specifici Fondi - Ente Bilaterale

1. Si stabilisce di prevedere una modifica allo Statuto dell'Ente Bilaterale Regionale al fine di ampliare la capienza del fondo destinato alla copertura dei tre distacchi sindacali (CGIL, CISL, UIL) spostando risorse da un fondo all'altro fino alla copertura finanziaria necessaria - Art. 1 lettera B del CCNL.

Art. 4 - Commissione Paritetica Bilaterale Regionale

1. Entro tre mesi dalla firma della Contrattazione Regionale, verrà aggiornata la Commissione Paritetica Bilaterale Regionale, con i compiti ad essa assegnati e le modalità di composizione e di funzionamento come definito dal CCNL - Art. 4.

Art. 5 - Commissione di Conciliazione

1. Entro tre mesi dalla firma della Contrattazione Regionale, verrà istituita la Commissione di Conciliazione Regionale, verranno definiti i suoi compiti e le modalità di funzionamento della stessa, come definito dall'Art. 5 del CCNL.

Art. 6 - Igiene e Sicurezza sul lavoro

1. Le parti, riconfermando il comune impegno per l'attuazione piena e consapevole delle norme per la sicurezza sul lavoro, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente in materia, convengono di applicare quanto disposto nell'Allegato n. 7 del CCNL.

Art. 7 - Telelavoro

Le parti concordano di applicare le seguenti modalità relative al Telelavoro:

1. Il presupposto per la realizzazione del telelavoro è la scelta volontaria di entrambi i soggetti interessati: Ente/lavoratore;
2. Il telelavoro può svolgersi anche per limitati periodi predefiniti di tempo, a giorni o a ore, in alternanza al lavoro effettuato presso la normale Sede di Servizio;
3. In nessun caso il telelavoratore può eseguire lavori per conto proprio o di terzi, salvo esplicito mandato;
4. Il telelavoro può riguardare sia le nuove assunzioni, sia i rapporti già in essere. Le modalità orarie vanno concordate tra le parti, con possibilità di reversibilità o riformulazione;
5. Le attività previste per il telelavoro sono quelle di segreteria, amministrazione, contabilità o, comunque, concordate con l'Ente;
6. L'Ente, nell'organizzazione delle attività lavorative, definirà le attività annuali da poter effettuare in telelavoro, stabilendo anche il tetto massimo di ore;
7. In presenza di straordinarie esigenze e previo accordo tra Ente e personale interessato o RSU/OO.SS. è possibile svolgere le attività previste nella programmazione annuale in modalità di telelavoro.
8. Sono garantiti ai telelavoratori i medesimi diritti contrattuali e sindacali degli altri lavoratori.

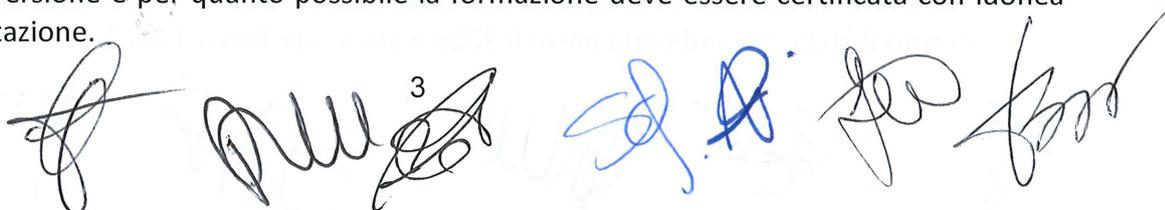


Art. 8 - Aggiornamento

1. L'aggiornamento è un momento importante nel lavoro di ogni singolo operatore del sistema della Formazione Professionale, per la crescita dell'Ente, del Sistema e degli operatori. Tutte le attività di aggiornamento si svolgono presso le sedi operative dell'Ente stesso (CFP), salvo progetti specifici che prevedono sedi alternative.
2. Il personale dipendente è tenuto, su programmazione dell'Ente, a partecipare alle iniziative di aggiornamento, riqualificazione e riconversione professionale previste dalla legge n. 845/78 o attivate dalle Regioni, dagli Enti Locali, dall'Ente Bilaterale, dai Fondi paritetici interprofessionali o dall'Ente medesimo.
3. Le modalità dell'aggiornamento professionale saranno programmate dall'Ente come previsto dall'Art. 15, comma 1 e 2 del CCNL, in relazione agli obiettivi dell'aggiornamento stesso, alla collocazione lavorativa, alle responsabilità del lavoratore ed alle necessità di riqualificazione e riconversione professionale dello stesso. L'aggiornamento è condotto attraverso:
 - a. la partecipazione a corsi organizzati dall'Ente/Centro;
 - b. la partecipazione a corsi strutturati e/o on-line, ove sia possibile effettuare la verifica della fruizione e del tempo impiegato;
 - c. la partecipazione a corsi condotti presso le Università od altre istituzioni formative, scolastiche o culturali;
 - d. l'effettuazione di periodi di stage interni od esterni all'Ente (di norma regolati da atto di convenzione);
 - e. l'effettuazione di periodi di affiancamento;
 - f. la partecipazione a gruppi di studio, anche supervisionati;
 - g. progetti di aggiornamento individuali autorizzati dalla Direzione dell'Ente.

Per le attività descritte va previsto il rilascio di idonea documentazione.

4. L'Ente formula, a seguito del confronto con le RSU (se non presenti, le OO.SS. regionali) e sulla base degli elementi emersi dal confronto con il Collegio dei Formatori, per ogni anno formativo e per ciascun dipendente, compresi i dipendenti a tempo determinato, sulla base degli obiettivi di sviluppo e delle previsioni di impiego delle risorse professionali aziendali, il Programma di Aggiornamento e Sviluppo Professionale. Tale piano impegna il personale per un monte di 120 ore per i dipendenti dell'Area Funzionale 3, erogazione V livello e di 80 ore per il restante personale (Art. 36, lett. E co. 1 e 2 del CCNL), contiene gli obiettivi, le modalità di attuazione e viene presentato agli operatori, informandone i collegi dei Formatori allargati a tutto il personale della sede (CFP) e le RSU (se non presenti, le OO.SS. regionali).
5. L'Ente comunica ai lavoratori e avvia la programmazione dell'aggiornamento, entro il mese di dicembre dell'anno formativo in corso e definisce completamente la programmazione entro e non oltre il mese di aprile dello stesso anno formativo.
6. Nel caso in cui non vi siano programmazioni complessive condivise e contrattate secondo quanto prevede il co. 4 del presente Art. 8, ogni dipendente che non sia oggetto di azioni programmate di aggiornamento, potrà utilizzare fino a un massimo del 50% della quota media annuale pro-capite, per progetti individuali, come previsto dall'Art. 36, lett. E, co. 4 del CCNL.
7. Il piano di aggiornamento individuale predisposto dal lavoratore deve contenere una precisa indicazione dei contenuti, dei tempi di svolgimento e degli obiettivi di aggiornamento e deve essere proposto alla Direzione di Ente e da essa ricevere la formale autorizzazione. Inoltre deve essere coerente con il livello ed il ruolo ricoperto o con le prospettive di riqualificazione e/o riconversione e per quanto possibile la formazione deve essere certificata con idonea documentazione.

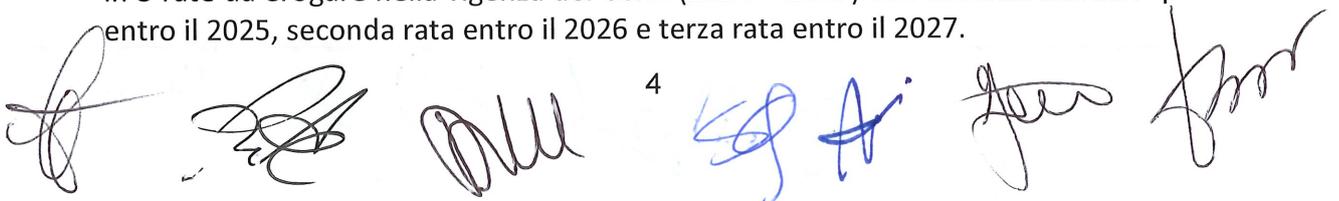


Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature with the number '3' written above it.

8. Il lavoratore risponde personalmente e pienamente della corretta gestione della propria attività di aggiornamento quando questa viene svolta secondo il co. 6 del presente Art. 8.
9. I contenuti delle eventuali attività di cui al co. 6 del presente Art. 8, dovranno essere periodicamente socializzati, anche in forma scritta, nell'organo collegiale dei formatori.
10. Il lavoratore, cui il progetto di aggiornamento assegna attività individuali fuori dalla normale sede di lavoro, risponde personalmente e pienamente della corretta gestione di tali attività.
11. Specifici accordi tra Ente e RSU o Ente e OO.SS. regionali potranno prevedere particolari interventi di aggiornamento, riconversione e riqualificazione di durata superiore alle ore stabilite dal co. 4 del presente Art. 8.

Art. 9 - Retribuzione incentivante

1. All'inizio di ogni anno formativo, gli Enti incontrano le OO.SS. Regionali e/o le RSU al fine di stabilire la percentuale minima della disponibilità finanziaria globale del sistema incentivante o premio di risultato, di norma non inferiore al 3% dell'imponibile previdenziale annuo del personale dipendente, e al fine di stabilire i criteri incentivanti - Art. 25, lettera E del CCNL, prendendo a riferimento l'andamento quali/quantitativo dell'attività dell'Ente e la tempistica di erogazione dei finanziamenti.
2. In assenza di contrattazione di Ente, o non rinnovata entro il mese di maggio dell'anno in corso e comunque a far data dall'anno formativo successivo alla firma del presente accordo, che stabilisca i criteri incentivanti, la disponibilità finanziaria del sistema incentivante, pari al 3% dell'imponibile previdenziale annuo del personale dipendente, sarà erogata in busta paga, o in altre forme, ad ogni singolo lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sulla base dei seguenti criteri:
 - a. il 50% della somma totale accantonata per l'incentivo sarà erogato sulla base del seguente criterio di presenza/assenza:
 - i. fino al 90% di presenza annua permetterà al lavoratore di ottenere il 100% della cifra.
 - ii. fino all'80% di presenza annua permetterà al lavoratore di ottenere il 75% della cifra.
 - iii. fino al 70% di presenza annua permetterà al lavoratore di ottenere il 50% della cifra.
 - b. Il 30% della somma totale accantonata per l'incentivo sarà erogato sulla base del seguente criterio:
 - i. secondo la flessibilità definita dall'art. 10, punto 2 di codesta Contrattazione Regionale.
 - c. Il 20% della somma totale accantonata per l'incentivo sarà erogato sulla base del seguente criterio:
 - i. disponibilità del personale alla partecipazione ad attività extracurricolari o attività di natura diversa dalle proprie mansioni.
3. I criteri di cui al co. 2 del presente articolo non operano qualora l'Ente si sia comunque dotato di un sistema incentivante o premio di risultato finalizzato a favorire e sviluppare processi innovativi, flessibili e interattivi.
4. Come indicato all'Art. 25, lett. E, co. 3 del CCNL si dispone di una quota economica una tantum, da corrispondere a tutti i lavoratori come welfare aziendale o da versare sui fondi pensionistici, nella misura di 1000 euro e determinata in proporzione alla durata del rapporto di lavoro e alla eventuale percentuale di PT. Si stabilisce di corrispondere tale quota in 3 rate da erogare nella vigenza del CCNL (2024 – 2027) con cadenza annuale: prima rata entro il 2025, seconda rata entro il 2026 e terza rata entro il 2027.



4

Art. 10 - Indennità di cui all'Art. 25, lett. F

1. Per quanto riguarda le indennità previste dal CCNL vigente, Art. 25, lett. F, punti A, B e C ed in riferimento all'Art. 36, lett. B, punto 4, si conviene una maggiorazione nella misura aggiuntiva del 18% della retribuzione oraria.
2. Ad avvio anno formativo, in sede di contrattazione di ente, si stabilisce il numero di settimane di riferimento per l'anno formativo in corso. La flessibilità oraria settimanale, riferita all'orario convenzionale medio settimanale stabilito in relazione al numero delle settimane del calendario formativo (rif. Tabella 1), che non comporti il superamento delle 800 ore annue fino ad un massimo di 26 ore per un limite di 5 settimane nell'anno formativo, è ricompensata con la maggiorazione del 18% delle ore svolte eccedenti la media, attingendo al fondo incentivi o, in alternativa, con l'accantonamento in banca delle ore di un'ora ogni 4 ore di flessibilità prestata, da definirsi in sede di contrattazione di Ente.

Tabella 1

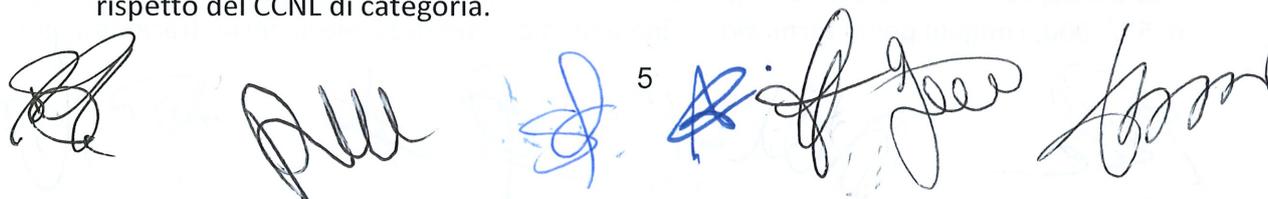
Numero settimane	Numero ore convenzionali medie di riferimento per settimana	Ora frontale da cui parte la flessibilità
33	25	Dalla 26esima
34	24	Dalla 25esima
35	23	Dalla 24esima
36	22	Dalla 23esima
37 - 38	21	Dalla 22esima
39 - 40	20	Dalla 21esima
41 - 42	19	Dalla 20esima
43 - 44	18	Dalla 19esima
45 - 46	17	Dalla 18esima

Art. 11- Funzioni superiori

1. Le funzioni superiori (ex indennità di funzione) dovranno essere concordate, per periodi definiti, tra il lavoratore e l'ente, e comunicate alle RSU o, in mancanza delle suddette, alle OO.SS regionali.

Art. 12- Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è definito, ad inizio anno, in base al calendario scolastico regionale e nel rispetto del CCNL di categoria.



Handwritten signatures and a blue stamp with the number 5.

2. All'inizio di ogni anno formativo, tenendo conto del calendario regionale, l'Ente stabilisce il numero delle settimane di riferimento su cui verrà organizzato l'anno formativo/lavorativo e definito l'orario convenzionale medio di formazione diretta (rif. Tabella 1).
3. Sono considerate ore frontali, esplicitate nell'Art 36 lett. B punto 6 del vigente CCNL, con limite massimo di 800 ore frontali anche in caso di incarichi multipli nell'area erogazione:
 - a. formazione svolta in aula/laboratorio;
 - b. formazione svolta in azienda;
 - c. sostegno a persone con disabilità certificate e inserite nei corsi ordinari, in compresenza con il formatore;
 - d. le supplenze;
 - e. le ore impiegate per gli esami finali, limitatamente a quelle svolte direttamente con l'utenza in situazione di aula, di gruppo o individualizzate.
4. Sulla base di motivate e straordinarie esigenze aziendali previa contrattazione a livello di Ente sui criteri, sulle modalità di attuazione nonché sulla retribuzione oraria, è possibile concordare un impegno aggiuntivo e incentivato di formazione diretta fino ad un massimo di 150 ore annue lavorative oltre le 800 e distribuite all'interno delle 36 ore settimanali. La misura minima dell'incentivo non può essere inferiore a quanto previsto all'art. 25, punto F, lett. B. Tali ore possono essere accantonate nella Banca delle ore.
5. Gli incarichi dei lavoratori saranno consegnati agli stessi all'inizio di ogni anno formativo con apposita lettera/mail di incarico dove saranno specificate le mansioni del lavoratore anche in caso di incarichi misti e le relative ore frontali.
6. Le ore frontali assegnate al formatore comportano un numero di ore di "disposizione per attività individuali" connesse alla funzione dell'area erogazione 3.1, che possono andare da un minimo di 120 ore fino a un massimo di 180, da definirsi in sede di contrattazione di Ente, da svolgersi anche fuori dalla sede di lavoro. Le ore di "disposizione per attività individuali" sono da rapportarsi al numero di ore frontali assegnate al formatore e, in ogni caso, mai in numero inferiore a 120 ($800 : ore\ concordate = ore\ assegnate : x$). L'orario di lavoro del formatore, sia articolato in formazione diretta che in altre funzioni, anche su livelli contrattuali diversi, prevede che le ore di formazione diretta assegnata devono comportare un impegno minimo di ore pari al 40% da dedicare alle attività connesse alla sua funzione di cui all'Art. 36 punti B7-B8 del CCNL. Le restanti ore, ad esclusione delle ore dedicate all'aggiornamento e alle attività collegiali (120 ore circa annue), saranno dedicate a quanto previsto dall'incarico assegnato come da Art. 36, punto 8 del CCNL e sulla base della declaratoria relativa come da Allegato 10 CCNL.
7. Rispetto agli incarichi multipli da assegnare si seguirà il seguente criterio: una funzione articolata come da Allegato 10 CCNL per formatori che hanno una frontalità pari o superiore a 650 ore; al di sotto di tale limite è possibile assegnare più funzioni.

Art. 13 - Diritto allo studio

1. In sede di contrattazione di Ente, al fine di garantire il diritto allo studio, possono essere concessi ulteriori permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 50 ore, come da CCNL-Art. 54, punto 2, per il conseguimento, qualora non in possesso, di lauree e/o abilitazioni all'insegnamento.

Art. 14 - Congedi formativi

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'Art. 10 della L. 300 del 20/05/1970, i dipendenti possono richiedere, secondo quanto disposto dalla Legge n. 53/2000, congedi per la formazione fino a un massimo di 11 mesi, anche frazionati, per il



completamento della scuola dell'obbligo, il conseguimento di titoli di studio di secondo grado, di un diploma universitario o di laurea.

Art. 15 - Formatori impegnati in istituti di pena, in comunità di recupero o in attività formative rivolte a persone con disabilità

1. Per i formatori impegnati in istituti di pena, in comunità di recupero o in attività formative rivolte prevalentemente a persone con disabilità l'orario di formazione diretta settimanale, in relazione alle specificità degli interventi, è possibile determinare, attraverso la contrattazione di Ente, la possibilità di stabilire un limite massimo di ore frontali inferiore alle 800.

Art. 16 - Supplenze

1. Fino a 8 giorni lavorativi i formatori a tempo pieno possono sostituire il formatore assente per una quantità di ore che non lo portino a superare le 800 ore frontali annue rispetto al suo incarico frontale programmato ad inizio anno scolastico.
2. Nel caso di superamento delle 800 ore frontali annue, che non comporti il superamento delle 36 ore settimanali, ogni ora prestata come supplenza è compensata con una maggiorazione del 15% oppure, in accordo con il dipendente, con l'accantonamento di un'ora nella banca delle ore.
3. La supplenza del formatore assente per malattia presuppone, ad eccezione dei casi di impossibilità materiale, che le ore di docenza programmate durante il periodo di malattia siano svolte dal formatore supplente.

Art. 17 - Norme finali

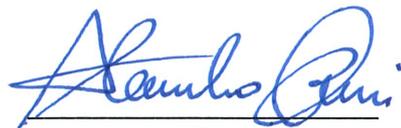
Le parti si impegnano a rinnovare la presente Contrattazione Regionale entro 6 mesi dalla firma del nuovo CCNL, durante i quali la stessa resta in vigore. Trascorsi i 6 mesi dalla firma del nuovo CCNL, anche in assenza di rinnovo della Contrattazione Regionale, le parti potranno dare formale disdetta del presente accordo.

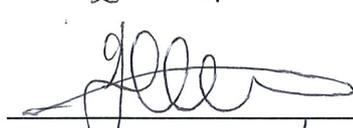
Roma, 14/02/2025

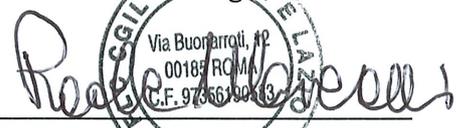
Forma

X Cenfop

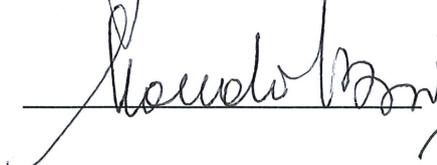
OO.SS. Regionali



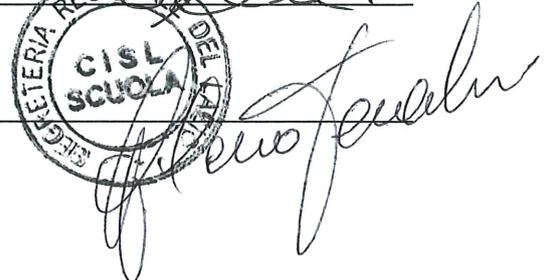



Via Buonarroti, 12
00187 ROMA
C.F. 97866100113








ELEGTERIA REGIONALE DEL VANTO
CISL SCUOLA

