



REGIONE PIEMONTE

CONTRATTO REGIONALE DI LAVORO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE 2024-2027

INDICE

ART. 1 – PREMESSA.....	4
ART. 2 – RELAZIONI SINDACALI	4
ART. 3 – INFORMAZIONE E CONCERTAZIONE	4
ART. 4 – COMMISSIONE PARITETICA BILATERALE DEL PIEMONTE	5
ART. 5 – ESONERI SINDACALI	5
ART. 6 – TRATTAMENTO ECONOMICO - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE INDIVIDUALE.....	5
ART. 6 BIS – TRATTAMENTO ECONOMICO – PEREQUAZIONE PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE INDIVIDUALE	6
ART. 7 – TRATTAMENTO ECONOMICO – SISTEMA INCENTIVANTE O PREMIO DI RISULTATO	6
ART. 8 – TRATTAMENTO ECONOMICO – UNA TANTUM – CRITERI DI ASSEGNAZIONE	6
ART. 8 BIS – TRATTAMENTO ECONOMICO – UNA TANTUM – PRIMO INCREMENTO CONTRATTUALE.....	6
ART. 9 – ORARIO DI LAVORO	7
ART. 9 BIS – ORARIO DI LAVORO - PRECISAZIONI	8
ART. 9 TER – ORARIO SERALE.....	9
ART. 9 QUATER – FLESSIBILITÀ	9
ART. 9 QUINQUIES – FERIE.....	10
ART. 10 – MENSA.....	10
ART. 11 – MISSIONE PER ATTIVITÀ FUORI SEDE.....	10
ART. 12 – WELFARE	12
ART. 13 – DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE	12
ART. 14 – DIRITTO ALLO STUDIO.....	12
ART. 15 – CONTRATTAZIONE DI ENTE	12
ART. 16 – CLAUSOLE FINALI	13
ALLEGATO 1 - COMMISSIONE PARITETICA BILATERALE DEL PIEMONTE.....	13
ALLEGATO 2 - ESONERI SINDACALI.....	16
ALLEGATO 3 - TABELLE	17

Il giorno 17 ottobre 2024 presso En.A.I.P. Piemonte c.so Vigevano 46, Torino

Tra

Le Organizzazioni Sindacali di categoria FLC-CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA

E

Le Associazioni Datoriali FORMA e CENFOP

è stato siglato il contratto collettivo regionale di lavoro per la formazione professionale del Piemonte

Torino, 17 ottobre 2024

FLC-CGIL

CISL SCUOLA

UIL SCUOLA

FORMA Piemonte

CENFOP Piemonte

ART. 1 – PREMESSA

Le crisi economiche, sociali e occupazionali, che si sono susseguite in questi anni pre e post pandemia e che presumibilmente continueranno a caratterizzare le nuove necessità di adattamento a un mondo progressivamente sempre più decarbonizzato e sostenibile, richiamano costantemente un ruolo strategico della formazione e delle politiche attive del lavoro.

Il sistema formativo piemontese ha saputo rispondere sempre alle sfide poste dal suo tempo e oggi si caratterizza per la completezza, compiutezza, stabilità e finanziamento che il Protocollo d'Intesa tra le parti del 16/09/2021 auspica caratterizzanti un futuro vero di sistema nazionale.

Le risorse umane che operano all'interno del sistema piemontese hanno saputo garantire una gestione efficace e di qualità, distinguendosi per la capacità di affrontare i cambiamenti, prevedendoli e guidandoli; ma perché questa capacità si mantenga nel futuro è necessario superare la logica emergenziale e implementare nuovi modelli organizzativi e nuove forme di flessibilità che non siano solo sinonimo di precarietà.

I cambiamenti in atto da un punto di vista economico, produttivo, demografico, culturale e sociale impongono riflessioni sulla gestione dei servizi formativi e del lavoro, capaci di adattarsi alle dinamiche evolutive del sistema e richiedono uno sforzo di tutti gli attori del sistema ad agire, per il proprio ruolo, in ottica sinergica governando i condizionamenti esterni, per offrire opportunità di successo e di partecipazione attiva a giovani e adulti, lungo tutto l'arco della vita.

Le Parti condividono la necessità di un ulteriore rinnovato impegno per continuare a migliorare la qualità dei servizi di formazione / lavoro offerti, di ricercare azioni congiunte nei confronti delle Istituzioni sulle politiche formative ed educative e sull'incremento dei parametri orari e riconoscimento del valore del servizio formativo come bene comune.

ART. 2 – RELAZIONI SINDACALI

1. Le relazioni sindacali, nel rispetto dei ruoli e delle rispettive responsabilità degli Enti di F.P. e delle Organizzazioni Sindacali, perseguono l'obiettivo di contemperare l'interesse delle/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 la Commissione Paritetica Bilaterale come specificato nel successivo articolo 4 del presente CCRL; concordano inoltre di mantenere l'Ente Bilaterale come definito all'art. 3 del vigente CCNL, specificatamente per quanto concerne il fondo regionale per la rappresentanza sindacale di cui al successivo art. 5 (esoneri sindacali) e all'allegato 2.

ART. 3 – INFORMAZIONE E CONCERTAZIONE

1. Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento e alla efficienza dei servizi e per assicurare alle OO.SS., nell'esercizio dell'attività sindacale, le migliori condizioni per la tutela del personale, le Agenzie formative garantiscono una costante informazione alle Organizzazioni Sindacali Regionali firmatarie del Contratto Regionale sugli atti che riguardano il personale, l'organizzazione del lavoro e il funzionamento dei servizi, nonché i programmi concernenti le attività.
2. L'informazione ha carattere preventivo ed è fornita con incontri di cadenza almeno annuale e, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione

degli uffici e dei servizi, di iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi, di eventuali processi di dismissione e di trasformazione, nonché di azioni organizzative relative all'accreditamento delle sedi operative e di assegnazione di ruoli e funzioni.

3. Le Agenzie forniscono alle OO.SS. per le diverse tipologie i dati relativi ai contratti di lavoro stipulati, alla quantità e qualità delle attività oggetto dei contratti, nonché alla loro dislocazione territoriale.
4. Gli Enti forniscono alle OO.SS. informazioni preventive, compatibilmente con la disponibilità dei dati, sulle materie di seguito specificate:
 - strategie di sviluppo, dismissione e trasformazione dell'Ente e sue ricadute sul personale;
 - accreditamento di nuove sedi operative;
 - adesione a fondi interprofessionali paritetici;
 - piano di aggiornamento del personale dipendente;
 - condizioni ambientali di sicurezza e qualità del lavoro (Accordo interconfederale sullo stress lavoro-correlato 9 giugno 2008).
5. In ogni sede operativa la Direzione comunica preventivamente alla RSA il piano che intende adottare di attività e di utilizzo del personale, comprensivo delle attività di aggiornamento.

ART. 4 – COMMISSIONE PARITETICA BILATERALE DEL PIEMONTE

La Commissione Paritetica Bilaterale Regionale ha il compito prioritario di predisporre ed emanare interpretazioni autentiche della contrattazione regionale nonché di esaminare e risolvere eventuali controversie nella interpretazione e applicazione delle materie oggetto di contrattazione regionale così come previsto dal regolamento di cui all'allegato n. 2 del CCNL 2024-2027.

Essa è costituita nell'ambito della contrattazione regionale e regolata da apposito regolamento concordato tra le parti (Allegato 1).

ART. 5 – ESONERI SINDACALI

Gli esoneri sindacali costituiscono un costo contrattuale.

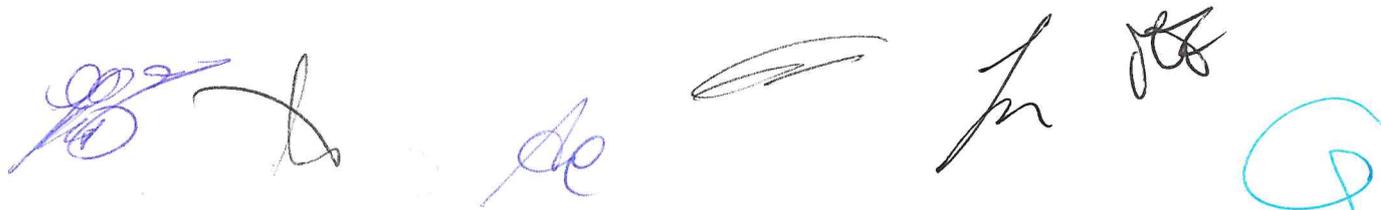
La definizione del numero degli esoneri sindacali è riportata nell'allegato 2 e ha valenza per la durata del presente CCRL.

ART. 6 – TRATTAMENTO ECONOMICO - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE INDIVIDUALE

Si stabilisce un 6° scatto di PEOI per tutto il personale con i valori della tabella n.2 del Punto C. dell'art. 25 del CCNL 2024-27.

Tale diritto maturerà al compimento del quarto anno dall'attribuzione del 5° scatto.

Per coloro che sono già giunte/i al compimento del 5° scatto da almeno quattro anni, il 6° scatto verrà erogato alla firma del CCRL.



FORMA Piemonte, CENFOP Piemonte e FLC-CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA

5

ART. 6 Bis – TRATTAMENTO ECONOMICO – PEREQUAZIONE PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE INDIVIDUALE

Per il personale dipendente assunto prima del 31 agosto 2008, e ancora in forza alla firma del presente CCRL, verrà riconosciuto un adeguamento della PEOI, tale da portarla complessivamente, alla maturazione del 5° scatto, alla quota di seguito indicata:

- a) 1- 2- 3 livello a 150,00€;
- b) 4 livello nessuna perequazione;
- c) 5 livello a 275,00€;
- d) 6- 7- 8- 9 livello a 300,00€;

a partire dalla mensilità di gennaio 2025.

ART. 7 – TRATTAMENTO ECONOMICO – SISTEMA INCENTIVANTE O PREMIO DI RISULTATO

Al personale dipendente delle Agenzie Formative, in servizio alla data di erogazione, viene riconosciuta una quota di Incentivo o Premio di risultato legato a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, non inferiore al 3% dell'imponibile previdenziale annuo del personale dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione e per 13 mensilità, così come previsto dall'art. 25, lettera E comma 2 del CCNL 2024-27 che sostituisce integralmente quanto disposto dalla precedente contrattazione nazionale 2011-13 art. 25, lettera E) comma 2.

I parametri quali-quantitativi e i meccanismi di erogazione di cui al punto precedente saranno definiti in sede aziendale.

L'erogazione può essere effettuata in una o più tranches.

ART. 8 – TRATTAMENTO ECONOMICO – UNA TANTUM – CRITERI DI ASSEGNAZIONE

È previsto, per tutto il personale dipendente, una "una tantum" sotto forma di welfare aziendale o, a richiesta del dipendente, da versare su fondo pensionistico.

La quota economica da corrispondere è nella misura fissata di € 1.000,00 proporzionale alla percentuale di Part Time alla data del 1° marzo 2024.

La corresponsione di tale Una Tantum è ripartita in massimo 2 tranches, di cui la prima non inferiore a € 500,00, fino al raggiungimento della quota massima di € 1.000,00 e verranno erogate entro dicembre 2024 e dicembre 2025 a tutti i dipendenti in forza al momento dell'erogazione e in forza alla data del 1° marzo 2024.

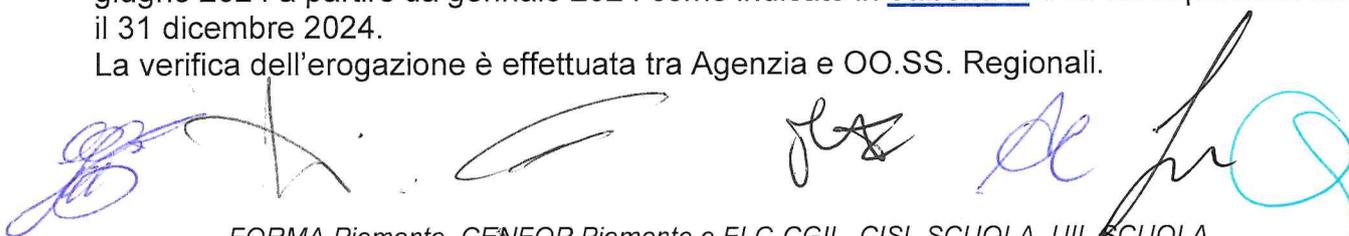
La lavoratrice o il lavoratore che intende versare tale quota sul fondo pensionistico dovrà ricevere dall'ente informazione sui tempi entro cui esprimere tale scelta.

La verifica dell'erogazione e della cadenza temporale è effettuata tra Agenzia e OO.SS. Regionali.

ART. 8 Bis – TRATTAMENTO ECONOMICO – UNA TANTUM – PRIMO INCREMENTO CONTRATTUALE

È previsto, per tutto il personale dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato in forza alla data della stipula del CCRL, il recupero dell'aumento contrattuale maturato a giugno 2024 a partire da gennaio 2024 come indicato in [Tabella A](#) e da corrispondere entro il 31 dicembre 2024.

La verifica dell'erogazione è effettuata tra Agenzia e OO.SS. Regionali.



Art. 9 – ORARIO DI LAVORO

L'impegno di lavoro del personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno è di 36 ore settimanali ed è distribuito su non meno di 5 giorni. L'orario di lavoro convenzionale mensile è di 156 ore. La prestazione lavorativa convenzionale annua è di 1590 ore.

L'orario convenzionale medio settimanale di formazione diretta è pari a 22 ore su un calendario compreso tra le 31 e le 46 settimane fino a un massimo di 800 ore annue. Di norma le ore settimanali di formazione diretta sono definite in un massimo di 26 ore.

Di norma le ore giornaliere di formazione diretta sono definite in un massimo di 6 ore, con possibilità di arrivare fino a 7 in casi di urgenza e/o necessità organizzative/didattiche.

Le parti concordano sulla disponibilità degli operatori / delle operatrici a forme di flessibilità in funzione di specifiche lavorative da 26 a 27 ore per massimo di 8 settimane. In tal caso si prevede l'erogazione di straordinario o recupero compensativo.

La disponibilità di tutto il personale alla flessibilità della formazione diretta da 23 a 26 ore settimanali viene compensata con periodi di inattività nei giorni dal 24 al 31 dicembre di ogni anno e dal venerdì precedente la Pasqua al martedì successivo la Pasqua.

Al fine di garantire la necessaria continuità didattica prevista dalla progettazione di dettaglio, la corretta gestione delle altre azioni assegnate e, non ultimo, favorire la conciliazione dei tempi di vita-lavoro, le ore di formazione diretta nei corsi della direttiva lefp, assegnate con lettera di incarico, devono essere pianificate in un orario definito su almeno 2 settimane successive.

Fermo restando il monte ore annuo di formazione diretta, le ore di lavoro sono articolate come negli esempi della **Tabella C**, **Tabella D** e **Tabella E**.

La definizione dei criteri per l'attribuzione degli incarichi avverrà nel rispetto dell'art. 11 del vigente CCNL.

Le ore di collegialità (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: attività di team di corso, organi collegiali, riunioni, incontro con allieve/allievi e/o famiglie, etc. etc.) sono definite con un minimo di 60 ore per anno formativo, incrementabili in funzione del numero dei corsi ordinamentali afferenti alla direttiva di Istruzione e Formazione Professionale assegnati al formatore secondo il prospetto della [Tabella B](#).

Le ore di aggiornamento per il personale dell'area erogazione sono definite in un minimo di 100 ore per anno formativo. Per il personale delle altre aree funzionali sono definite con un minimo di 36 ore.

Le ore minime di aggiornamento sono comprensive delle attività contenute nel programma formulato annualmente dalla singola Agenzia Formativa e delle attività proposte dalla singola lavoratrice o lavoratore e autorizzate entro il 31 marzo di ogni anno, per una quota massima del 50% (art. 37, E. 4 del CCNL).

Al personale impiegato in attività di formazione diretta è garantita una quota almeno del 40% di attività connesse alla sua funzione in riferimento al punto B7 dell'art. 37 del CCNL 2024-2027:



Ai/alle dipendenti impegnate/i nella formazione diretta svolta in aula e/o laboratorio con il gruppo classe è garantito un ulteriore 15% di ore calcolato sul monte ore di formazione diretta da destinare alle azioni legate all'incarico di formatore descritte nell'area dell'erogazione (allegato 10 del vigente CCNL).

Le restanti ore, al netto delle attività di formazione diretta, comprensive delle ore connesse alla sua funzione, delle attività collegiali e delle azioni legate all'incarico di formatrice/formatore descritte nell'area dell'erogazione allegato 10 del vigente CCNL e delle attività di aggiornamento, sono destinate a ulteriori funzioni anche su livelli contrattuali diversi e sono correlate alla declaratoria di riferimento di cui all'allegato 10 del vigente CCNL. (**Tabella C**)

Per le/i dipendenti che hanno un incarico di formazione diretta svolta in aula e/o laboratorio con il gruppo classe, pari o superiore a 720 ore fino a 780 ore **Tabella D**, le ore rimanenti sono destinate a una sola funzione anche su livelli contrattuali diversi e sono correlati alla declaratoria di riferimento di cui all'allegato 10 del vigente CCNL. La parte di ore restanti è assegnata alla formatrice o al formatore a completamento del monte lavorativo annuo, per azioni connesse alle funzioni, in relazione alla declaratoria di riferimento di cui all'allegato 10 del vigente CCNL.

Per gli incarichi misti che comportano ore di formazione diretta e altre funzioni, si definisce un limite nell'attribuzione delle altre funzioni come segue:

- tra le 720 e 780 ore di formazione diretta svolta in aula/laboratorio 1 ulteriore funzione (Tabella D);
- tra le 600 e 720 ore di formazione diretta svolta in aula/laboratorio 2 ulteriori funzioni (Tabella C);
- tra 599 e 400 ore di formazione diretta svolta in aula/laboratorio 3 ulteriori funzioni (Tabella C);
- tra 200 a 399 ore di formazione diretta svolta in aula/laboratorio 4 ulteriori funzioni (Tabella C).

Per funzioni si intendono i profili delle Aree funzionali 1, 1.4, 3 e 5 dell'Allegato 10 del CCNL.

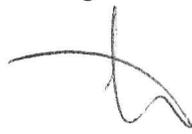
La lettera di incarico deve essere consegnata a tutto il personale all'inizio dell'anno formativo, anche se provvisoria, riportando la casella "ore a disposizione per ulteriori incarichi". Sarà cura dell'Agenzia Formativa emettere lettera aggiornata a ogni variazione di incarico al personale.

Le ore di assenza per malattia di una formatrice o un formatore devono essere sostituite da una o un collega preferibilmente della stessa area formativa. Le ore di docenza di una formatrice o un formatore assente per malattia sono considerate a tutti gli effetti parte integrante del monte ore di docenza a lei/lui assegnato, di conseguenza non dovranno essere recuperate.



Art. 9 Bis – ORARIO DI LAVORO - PRECISAZIONI

A seconda dei bandi regionali e delle tipologie di attività previste in sintonia con la ratio del CCNL (Art. 36 Comma 6), sono definite ore di formazione diretta tutte le attività di gruppo in contesto di aula e laboratorio sia in presenza sia a distanza e le ore di sostegno all'inclusione delle allieve e degli allievi con disabilità anche in forma individuale.



In considerazione del finanziamento e della tipologia e modalità di erogazione degli interventi di sostegno per l'integrazione delle allieve e degli allievi con disabilità e dei progetti di potenziamento delle competenze individuali e/o di gruppo, alle formatrici e ai formatori impegnate/i in queste attività verrà riconosciuta, per ogni ora di formazione diretta effettuata, una quota del 40% di attività connesse alla sua funzione.

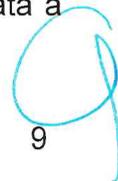
Per le formatrici e i formatori impegnate/i in attività corsuali specificatamente rivolte a persone con disabilità (ad. es. corsi FAL) il monte ore annuo contrattuale di formazione diretta è ridotto a 650 ore proporzionalmente alle ore assegnate in questo ambito.

ART. 9 TER – ORARIO SERALE

1. Qualora, presso una sede operativa vengano realizzate, per uno o più giorni settimanali, attività serali per le quali l'orario di lavoro si protrae oltre le 18,30, e nei limiti delle ore 22,00, si istituiscono in detta sede due differenti fasce di articolazione dell'orario di lavoro giornaliero, fatte salve le esigenze organizzative relative all'apertura delle sedi e all'avvio delle attività formative:
 - fascia A diurna: dalle 8,00 alle 18,30
 - fascia B pomeridiano - serale: dalle 13,00 alle 22,00
2. Tutte le lavoratrici e lavoratori operano in un orario compreso in fascia A. È possibile impegnare queste lavoratrici e lavoratori, in modo occasionale e temporaneo, in orario serale ovvero nella fascia oraria denominata B per non più di due giorni la settimana e in giorni fissi.
3. È in ogni caso esclusa la possibilità di impiego del personale in orari spezzati che comportino un'interruzione del lavoro superiore alle normali pause per il pasto o il riposo, anche quando l'attività è svolta in sedi diverse.
4. Per particolari ed eccezionali situazioni che necessitano una specifica organizzazione dell'attività serale, Direzione e RSA di sede ovvero, in assenza, le OO.SS. territoriali, possono definire, in apposito accordo e in via temporanea, una diversa modalità di gestione dell'orario di fascia B.
5. L'assegnazione e la variazione della fascia oraria avvengono con un preavviso scritto di norma non inferiore a 15 giorni.
6. Fermo restando le disposizioni di legge in merito alle ore di riposo tra i turni di lavoro, eventuali necessità di diversa collocazione oraria delle attività formative saranno oggetto di confronto fra Agenzia/Direzione e RSA di sede/OO.SS. firmatarie del presente Contratto Regionale.

ART. 9 QUATER – FLESSIBILITÀ

La flessibilità di lavoro, di norma condivisa con la/il Responsabile di sede o servizio, consente la gestione elastica e responsabile del proprio orario per assicurare la funzionalità e l'efficienza della prestazione lavorativa e per garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati. La flessibilità di lavoro può essere positiva o negativa. Il limite massimo delle ore di flessibilità positiva e negativa è di 36 (trentasei) che possono essere usufruite e reintegrate durante l'anno formativo (conto ore individuale). La flessibilità di lavoro è azzerata il 31 agosto di ogni anno. Oltre tale data la flessibilità positiva viene annullata a



eccezione dei casi di malattia/infortunio sul lavoro prolungati e maternità; la flessibilità negativa eventualmente residua, se non recuperata entro l'inizio del periodo di ferie programmato, determina una corrispondente e proporzionale decurtazione in busta paga. La flessibilità positiva è recuperabile tramite assenza compensativa e presentando, con adeguato preavviso, al proprio/alla propria Responsabile di sede o servizio un piano di recupero per l'approvazione. Il saldo delle ore di flessibilità di lavoro è consultabile sul sistema di rilevazione presenze.

L'istituto della flessibilità di lavoro non è applicabile alle situazioni di erogazione di formazione diretta, di riunioni collegiali, di incarichi legati all'osservanza di tempi prestabiliti.

Al superamento delle 36 ore settimanali (per ragioni non legate alla flessibilità di lavoro, come regolamentata dal presente articolo) e in caso di superamento delle 800 ore di formazione diretta, le ore prestate sono considerate straordinario.

ART. 9 QUINQUIES – FERIE

Ai sensi dell'art.43 comma 6 del vigente CCNL, l'ente/direzione e RSA/OO.SS. si incontreranno entro la fine del mese di marzo per definire il calendario delle ferie.

ART. 10 – MENSA

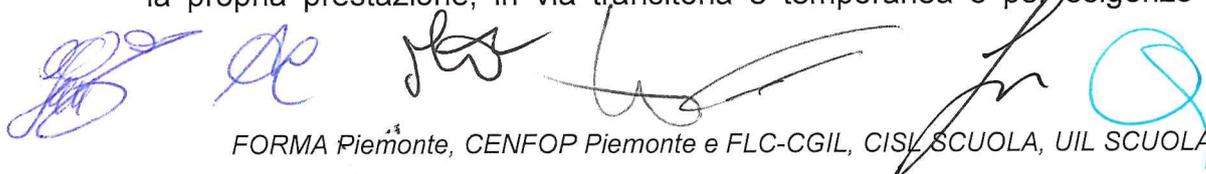
1. A tutte le lavoratrici e lavoratori viene erogato un buono giornaliero per la consumazione dei pasti ovvero, un "ticket restaurant" del valore di 8,00 Euro.
2. Il criterio di riconoscimento del "ticket restaurant" è il seguente:
 - un numero mensile di ticket pari all'intero risultante dal rapporto tra ore mensili di effettivo lavoro e 7,20. Alle ore mensili di lavoro concorrono le ore effettive prestate e le ore di riposo compensativo; non concorrono le ore di prestazione straordinaria destinate al riposo compensativo;
 - in ogni caso il numero dei ticket corrisposti non può eccedere il numero dei giorni lavorativi del mese di riferimento computati con l'esclusione del sabato.

Il ticket non è corrisposto in caso di:

- trasferta al di fuori della sede di lavoro per la quale sia previsto rimborso comprensivo delle spese per pasto;
 - fruizione del pasto in sedi con erogazione interna;
3. L'erogazione del pasto che preveda la stipula di convenzioni esterne deve essere regolamentata previo accordo con le RSA/OOSS regionali.
 4. L'esercizio dei diritti sindacali, in applicazione dell'art.17 del CCNL 2024-2027, non esclude in alcun modo dalla erogazione dei ticket.

ART. 11 – MISSIONE PER ATTIVITÀ FUORI SEDE

1. Si intende per missione quando l'Agenzia destina la lavoratrice o il lavoratore a svolgere la propria prestazione, in via transitoria e temporanea e per esigenze strettamente



FORMA Piemonte, CENFOP Piemonte e FLC-CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA

connesse alle attività, in luogo diverso dalla propria sede di lavoro ovvero della sede assegnata all'atto dell'assunzione o successivamente tramite atto di trasferimento.

2. Sono garantite a tutto il personale condizioni di missione che tengano in massima considerazione la sicurezza privilegiando, dove possibile, l'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblici. L'Istituzione Formativa è tenuta a contrarre apposita polizza collettiva (tipo Kasko) nei confronti dei dipendenti autorizzati all'uso di propri mezzi di trasporto. Ogni ente renderà noto al proprio personale il contenuto della polizza.
3. Al personale in missione oltre alla normale retribuzione compete il trattamento economico e normativo e il rimborso di tutte le spese sostenute, come di seguito definito:

Per il personale inquadrato nei livelli 8 e 9

- Un'indennità di missione pari a:
 - 29,04 € per ogni periodo di 24 ore di missione. Tale Indennità è elevata a 52,08 € per missione al di fuori del territorio nazionale;
 - 1,21 € per ogni ora di missione, in caso di missione di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di missione di durata superiore alle 24 ore. Tale Indennità è elevata a 2,17 € per missione al di fuori del territorio nazionale;
- il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave e altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto di prima classe o equiparate.
- il rimborso delle spese per i taxi, utilizzati per oggettive necessità, e per i mezzi di trasporto urbani previa presentazione di idonei documenti di viaggio;
- per il pasto, sino ad un massimo di € 40 per pasto e complessivi € 80 per i 2 pasti;
- nel caso di pernottamento in albergo, fino al 4 stelle o equiparato;
- sono altresì rimborsate spese sostenute in nome e per conto dell'Agenzia per l'espletamento delle attività. La lavoratrice o il lavoratore ai fini del rimborso è tenuta/o a richiedere al proprio Responsabile preventiva autorizzazione alle spese da sostenere.

Per il personale inquadrato dal 1° al 7° livello

- Un'indennità di missione pari a:
 - 25,20 € per ogni periodo di 24 ore di missione. Tale Indennità è elevata a 50,40 € per missioni al di fuori del territorio nazionale;
 - 1,05 € per ogni ora di missione, in caso di missione di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di missioni di durata superiore alle 24 ore. Tale Indennità è elevata a 2,10 € per missioni al di fuori del territorio nazionale;
- il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave e altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto e per la classe stabilita per tutte le categorie di personale come segue:
 - > 2^a classe o equiparate per i viaggi in ferrovia
 - > classe economica per i viaggi in aereo;
- il rimborso delle spese per i taxi, utilizzati per oggettive necessità, e per i mezzi di trasporto urbani previa presentazione di idonei documenti di viaggio;
- per il pasto, sino ad un massimo di € 30 per pasto e complessivi € 60 per i 2 pasti;
- nel caso di pernottamento in albergo, fino a 3 stelle o equiparato;
- sono altresì rimborsate spese sostenute in nome e per conto dell'Agenzia per l'espletamento delle attività. La lavoratrice o il lavoratore ai fini del rimborso è tenuta/o



FORMA Piemonte, CENFOP Piemonte e FLC-CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA 11

a richiedere al proprio Responsabile preventiva autorizzazione alle spese da sostenere.

Nel caso in cui il personale fruisca del rimborso previsto per il pasto di cui sopra e/o il pernottamento, l'indennità di missione viene ridotta del 70%.

Al personale di cui al punto b), qualora si trovi in missione come parte integrante di delegazione dell'agenzia composta da personale di cui al punto a), ovvero da personale dirigente dell'Agenzia, spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.

Al personale di cui al punto b), qualora le condizioni di pernottamento previste non siano disponibili, sono autorizzate quelle di livello immediatamente superiore.

Tali indennità sono esenti da tassazione nei limiti previsti dall'articolo 51 comma 5 del TUIR.

4. L'Agenzia è tenuta a rimborsare alla lavoratrice o al lavoratore in missione, sia nell'area comunale dove è posta la sede di lavoro sia al di fuori di essa, autorizzata/o all'utilizzo del proprio mezzo di trasporto, le spese di viaggio nella misura di 1/5 del costo medio di 1 litro di benzina per Km (rilevati da www.viamichelin.it o altro strumento elettronico concordato a livello di Istituzione Formativa) e le spese di eventuali ticket per autostrada e parcheggi a pagamento.
5. Tutte le spese ammesse al rimborso devono essere certificate dalla lavoratrice o dal lavoratore per mezzo di documenti fiscalmente validi.

ART 12 – WELFARE

Eventuali discipline di Welfare connesse all'incentivo o premio di risultato sono rimandate ai contratti aziendali.

ART. 13 – DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

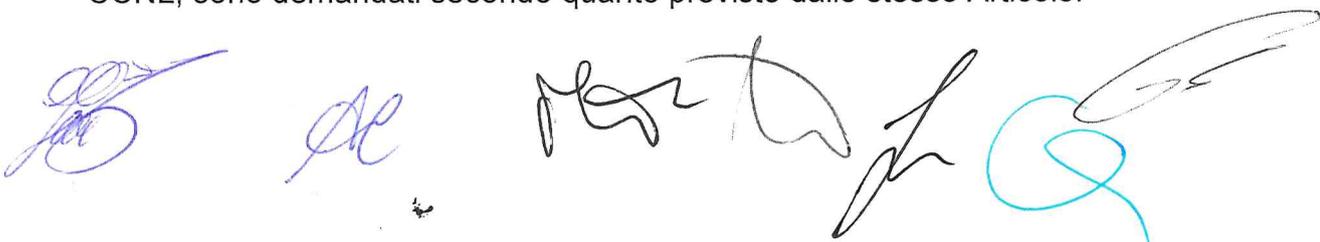
La legge n°81 del 2017 art.19 comma 1 disciplina il diritto a non essere sempre raggiunti da comunicazione o richieste lavorative tramite strumenti informatici.

ART 14 – DIRITTO ALLO STUDIO

In caso di fruizione dei permessi per il diritto allo studio, l'incarico annuale prevederà una corrispondente riduzione del monte ore convenzionale e in conseguenza il riproporzionamento dell'articolazione dell'orario di lavoro.

ART 15 – CONTRATTAZIONE DI ENTE

Le materie e i temi non trattati nel presente documento, ma elencati nell'art. 11 del vigente CCNL, sono demandati secondo quanto previsto dallo stesso Articolo.



ART. 16 – CLAUSOLE FINALI

Il presente Contratto Regionale ha validità legata alla vigenza del CCNL 2024– 2027 per la Formazione Professionale e rimane, comunque, in vigore fino a nuovo CCRL. Resta la facoltà delle parti di darne disdetta con un preavviso di almeno 6 mesi.

Torino, 17 ottobre 2024

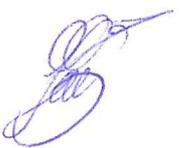
FLC-CGIL _____

CISL SCUOLA _____

UIL SCUOLA _____

FORMA Piemonte _____

CENFOP Piemonte _____



ALLEGATO 1 - COMMISSIONE PARITETICA BILATERALE DEL PIEMONTE

REGOLAMENTO

Premessa

La Commissione Paritetica regionale, come previsto dall'art. 4 del CCNL 2024 – 2027 adotta il seguente regolamento che sostituisce il precedente.

1 – Istituzione e Composizione

La commissione paritetica è formata complessivamente da 8 componenti effettivi e 8 supplenti nominati pariteticamente dalle Associazioni Datoriali da una parte e dalle Organizzazioni Sindacali dall'altra, firmatarie del CCNL e del CCRL.

Le OO.SS. e le Parti datoriali nominano, alternativamente, ogni anno, un Presidente pro-tempore, che assicurerà il servizio di segreteria della commissione.

2 – Durata e Compiti

La Commissione dura in carica fino alla scadenza contrattuale e, comunque, fino al rinnovo del CCNL 2024-2027.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- controllo e verifica della corretta applicazione degli istituti contrattuali del Contratto regionale in base alle segnalazioni pervenute;
- formulazioni di eventuali interpretazioni autentiche di norme della contrattazione regionale;
- esame e soluzione di eventuali controversie nell'interpretazione ed applicazione di norme del CCRL (e di norme demandate alla contrattazione di Ente);
- attivazione della Commissione Paritetica Nazionale in caso di eventuali controversie nell'interpretazione ed applicazione di norme del CCNL;
- verifica delle procedure in caso di licenziamenti collettivi (L.223/91), di attivazione della Cassa in Deroga e ogni altro argomento congiuntamente accettato.

3 – Sede e Convocazione

La sede di lavoro della Commissione sarà determinata dal Presidente;

la Commissione si riunisce su richiesta presentata da una delle due Parti;

La Commissione viene convocata dal presidente di norma due volte l'anno;

La convocazione deve essere inviata ai componenti tramite avviso scritto (anche a mezzo di posta elettronica) con indicazione dell'ordine del giorno correlato dalla relativa documentazione, con preavviso di almeno 10 giorni;

L'ordine del giorno può essere integrato su richiesta scritta di uno dei componenti della commissione da inviarsi al Presidente almeno 7 giorni prima della riunione;

la Commissione, prima di deliberare, può riservarsi di acquisire ogni ulteriore informazione e documentazione utili all'esame dell'argomento;

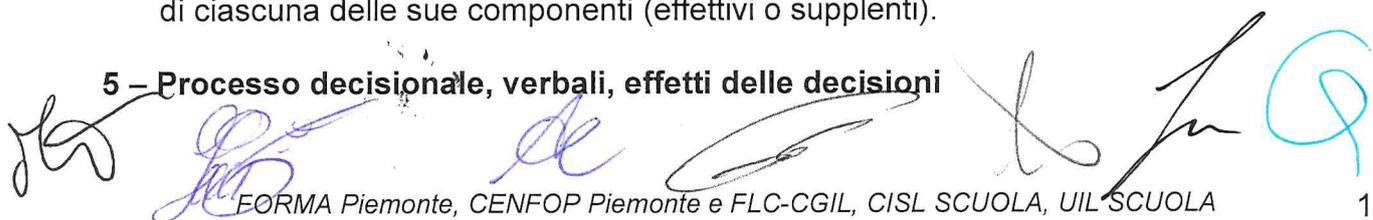
la commissione può aggiornare i propri lavori, fissandone la data, qualora gli argomenti all'ordine del giorno non fossero esauriti, dandone immediata comunicazione ai componenti assenti;

il processo decisionale della commissione deve, comunque, concludersi entro 30 giorni dalla convocazione.

4 – Validità delle sedute

La commissione è validamente insediata quando è presente la maggioranza qualificata di ciascuna delle sue componenti (effettivi o supplenti).

5 – Processo decisionale, verbali, effetti delle decisioni



La Commissione assume deliberazioni e pareri a maggioranza assoluta dei presenti che non può essere espressione di una sola delle Parti. L'eventuale dissenso deve essere motivato e verbalizzato;

il verbale delle sedute, redatto al termine di ogni riunione dal Presidente o da un Segretario e sottoscritto da tutti i presenti, deve essere comunicato ai componenti assenti della Commissione e alle Parti interessate;

Le deliberazioni assunte sono vincolanti per tutte le parti datoriali e sindacali; in assenza di interpretazione congiunta, le parti redigono un verbale di mancato accordo e demandano la controversia alla Commissione Paritetica Nazionale.

6 – Esperti

La Commissione può istituire gruppi tecnici di lavoro, anche composti da esperti esterni, su specifici argomenti, come supporto al processo decisionale.

7 – Validità e modifica del regolamento

Il presente regolamento ha validità coincidente con la vigenza della Commissione; proposte di variazione devono essere assunte all'unanimità dei componenti della commissione.



ALLEGATO 2 - ESONERI SINDACALI

1) Il “Fondo regionale per la rappresentanza sindacale” costituito presso l’Ente Bilaterale Regionale del Piemonte, finalizzato alla totale copertura economica degli esoneri di cui al punto 3, lettera E) dell’art 17, è finanziato dagli Enti che applicano il CCNL della Formazione Professionale.

La contrattazione regionale definisce gli esoneri sindacali nel numero di 4,5 così ripartiti tra le Organizzazioni Sindacali:

- FLC CGIL 2 esoneri
- CISL SCUOLA 2 esoneri
- UIL SCUOLA ½ esonero

A collection of handwritten signatures in blue and black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in color, with some in blue and others in black.

ALLEGATO 3 - TABELLE

Tabella A – Art. 8 Bis		
Livello	Aumento giugno 2024	Una Tantum primo incremento contrattuale - gennaio-maggio 2024
I	47,71	238,55
II	50,47	252,35
III	53,50	267,50
IV	57,60	288,00
V	60,00	300,00
VI	67,98	339,90
VII	71,17	355,85
VIII	76,62	383,10
IX	93,98	469,90

Tabella B – Art. 9					
Ore Collegialità Minime 1 corso	Classi 2	Classi 3	Classi 4	Classi 5	Oltre 5 Classi
60	70	80	90	100	120

Tabella C - Art. 9

Esempio 1		Esempio 2	
FORMAZIONE DIRETTA E ALTRE FUNZIONI		FORMAZIONE DIRETTA E ALTRE FUNZIONI	
700	Formazione Diretta	500	Formazione Diretta
280	Attività connesse alla formazione diretta	200	Attività connesse alla formazione diretta
100	Aggiornamento	100	Aggiornamento
120	Attività collegiali	120	Attività collegiali
285	Altre funzioni anche su livelli contrattuali diversi esempio: Coordinamento, Tutoraggio, Servizi al lavoro, etc... Ulteriori 2 funzioni	595	Altre funzioni anche su livelli contrattuali diversi esempio: Coordinamento, Tutoraggio, Servizi al lavoro, etc... Ulteriori 3 funzioni
105	azioni correlate alla declaratoria di riferimento di cui all'allegato 10 del vigente CCNL	75	azioni correlate alla declaratoria di riferimento di cui all'allegato 10 del vigente CCNL
1590	Totale ore di lavoro convenzionali	1590	Totale ore di lavoro convenzionali

Esempio 3	
FORMAZIONE DIRETTA E ALTRE FUNZIONI	
300	Formazione Diretta
120	Attività connesse alla formazione diretta
100	Aggiornamento
120	Attività collegiali
905	Altre funzioni anche su livelli contrattuali diversi esempio: Coordinamento, Tutoraggio, Servizi al lavoro, etc... Ulteriori 4 funzioni
45	azioni correlate alla declaratoria di riferimento di cui all'allegato 10 del vigente CCNL
1590	Totale ore di lavoro convenzionali

Tabella D - Art. 9			
Esempio 1		Esempio 2	
FORMAZIONE DIRETTA E ALTRE FUNZIONI		FORMAZIONE DIRETTA E ALTRE FUNZIONI	
800	Formazione Diretta	780	Formazione Diretta
320	Attività connesse alla formazione diretta	312	Attività connesse alla formazione diretta
100	Aggiornamento	100	Aggiornamento
120	Attività collegiali	120	Attività collegiali
250	azioni correlate alla declaratoria di riferimento di cui all'allegato 10 del vigente CCNL	258	azioni correlate alla declaratoria di riferimento di cui all'allegato 10 del vigente CCNL
		20	Attività di supplenza
1590	Totale ore di lavoro convenzionali	1590	Totale ore di lavoro convenzionali
Esempio 3		Esempio 4	
FORMAZIONE DIRETTA E ALTRE FUNZIONI		FORMAZIONE DIRETTA E ALTRE FUNZIONI	
750	Formazione Diretta	720	Formazione Diretta
300	Attività connesse alla formazione diretta	288	Attività connesse alla formazione diretta
100	Aggiornamento	100	Aggiornamento
120	Attività collegiali	120	Attività collegiali
86	Altre funzioni anche su livelli contrattuali diversi esempio: Coordinamento, Tutoraggio, Servizi al lavoro, etc... 1 ulteriore funzione	137	Altre funzioni anche su livelli contrattuali diversi esempio: Coordinamento, Tutoraggio, Servizi al lavoro, etc... 1 ulteriore funzione
234	azioni correlate alla declaratoria di riferimento di cui all'allegato 10 del vigente CCNL	225	azioni correlate alla declaratoria di riferimento di cui all'allegato 10 del vigente CCNL
1590	Totale ore di lavoro convenzionali	1590	Totale ore di lavoro convenzionali

Tabella E - Art. 9	
SOLO FUNZIONI	
Ore	Esempio
1490	Funzioni anche su livelli contrattuali diversi esempio: Coordinamento, Tutoraggio, Servizi al lavoro, attività collegiali, etc...
100	Aggiornamento
1590	TOTALE ORE CONVENZIONALI DI LAVORO

