

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO REGIONALE (CCDR)

FORMAZIONE PROFESSIONALE Emilia Romagna

**in applicazione di quanto previsto
all'art.1 del CCNL 2024-2027**

[Handwritten signatures in blue ink]

Il giorno 6 giugno 2025, presso la sede di AECA in Via Bigari, 3 a Bologna, si sono incontrate le delegazioni degli Enti e delle OO.SS. di categoria:

Per la parte datoriale:

COEF Piero Ragazzini, Stefano Tumiatì, Elisa Grilli, Fabio D'Ippolito, Valerio Vignoli, Vittorio Betti, Liliana Larini, Luca Baroni, Paolo Paramucchi, Walter Ghini, Giovanni Corsini.

Per la parte sindacale:

FLC CGIL Emilia Romagna: Monica Ottaviani, Diego Maccieri, Luisa Teruzzi, Fabio Valgimigli;

CISL Scuola Emilia Romagna: Alessandro Burgoni, Riccardo Fabbri;

Federazione UIL SCUOLA RUA Emilia Romagna: Milena Giardini, Monica Aldegheri.

PREMESSA

Le parti sono fermamente convinte dell'importanza della contrattazione regionale, volta a ribadire, rafforzare ed implementare, nella realtà emiliano-romagnola, i principi e gli istituti previsti nel CCNL.

Il CCNL rappresenta infatti, sempre la garanzia di regole condivise e di un utilizzo di personale adeguato a rispondere e fronteggiare situazioni spesso critiche.

Gli Enti e le OO.SS. ritengono pertanto che l'applicazione del CCNL della FP rappresenti da sempre un requisito fondamentale per le strutture accreditate per tutti gli interventi di formazione.

Il presente CCDR viene stipulato in applicazione di quanto previsto dall'art.1 del CCNL 2024-2027 della Formazione Professionale e ne è parte integrante.

Coerentemente, le parti:

- si impegnano a rispettare e a far rispettare i contenuti del CCDR;
- confermano la validità del confronto, quale metodo indispensabile per mantenere alto il livello delle relazioni sindacali in ogni ambito, per ricercare le risposte utili ad affrontare la realtà ed i cambiamenti del sistema.

Il presente CCDR assume e conferma la validità e l'importanza dei precedenti accordi regionali, di seguito elencati ed allegati al presente CCDR, che ne saranno parte integrante:

- 1 Accordo prima fase applicazione PEOI – 16/12/2005;
- 2 Accordo seconda fase applicazione PEOI – 20/12/2006;

- 3 Accordo verifica congruenza CCNL vs CCDR – 03/04/2008;
- 4 Accordo costituzione Ente Bilaterale Regionale EBIRFOP, Statuto e Atto Costitutivo;
- 5 Accordo Albo Formatori – 31/01/2014;
- 6 Accordo Esoneri sindacali regionali – 19/12/2008;
- 7 Accordo uso risorse EBIRFOP Covid – 16/03/2020;
- 8 Accordo in applicazione Accordo Ponte nazionale 2023 per erogazione € 400;
- 9 Accordo Tempi determinati – 09/10/2023;
- 10 Accordo Fondo Sanità integrativa SANARTI – 09/10/2023;
- 11 Accordo Buoni pasto – 09/10/2023;
- 12 Accordo in applicazione art.25.E.3 CCNL per erogazione € 1.000.

I suddetti accordi sono da considerarsi la base e le premesse del presente CCDR per la Formazione Professionale Emilia Romagna, che li supera singolarmente e li acquisisce.

1. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente CCDR si applica a tutte quelle realtà emiliano-romagnole che applicano il CCNL Formazione Professionale 2024-27 sottoscritto tra FORMA, CENFOP, FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola RUA, SNALS CONF.SAL.

2. DIRITTI SINDACALI

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

2.2. Le parti si danno reciprocamente atto che gli esoneri sindacali devono rispondere alle esigenze di un sistema fortemente articolato e distribuito su di un vasto territorio e devono essere adeguati alle difficoltà poste dalla complessità dei problemi da affrontare in ambito regionale e agli impegni di gestione derivanti dalle applicazioni contrattuali.

2.3. Gli esoneri sono ripartiti tra le organizzazioni sindacali FLC CGIL, CISL Scuola e UIL Scuola RUA Emilia Romagna al fine di garantire le esigenze di rappresentanza minima regionale.

2.4. Il costo complessivo degli esoneri sindacali è annualmente ripartito fra tutti gli Enti che applicano il CCNL della Formazione Professionale, nella misura e con le modalità definite tra le parti nella Commissione Paritetica Regionale

nell'accordo allegato, di cui si fa carico l'Ente Bilaterale Regionale Emilia Romagna (EBIRFOP Emilia Romagna). Il Fondo Regionale per la rappresentanza sindacale è costituito presso EBIRFOP Emilia Romagna.

3. DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONCERTAZIONE

3.1. L'obiettivo dell'informazione alle OO.SS, in un sistema complesso come quello dell'Emilia Romagna, caratterizzato da accordi e convenzioni a livello istituzionale che mirano all'integrazione tra i vari sottosistemi formativi, è quello di fornire un quadro conoscitivo, sia a carattere preventivo che successivo, dell'attività dell'Ente con riferimento ai programmi, agli investimenti ed alle professionalità impiegate.

3.2 Ogni Ente, ad inizio anno, su richiesta delle RSA e/o delle OO.SS. territoriali e regionali, invierà le informazioni di cui al punto precedente anche quando siano solo a carattere di previsione. Altresì le stesse saranno fornite a carattere successivo, a fine anno.

3.3 La concertazione tra le parti si sviluppa a livello regionale, territoriale e aziendale.

3.4. In apposito incontro, ai livelli competenti, da svolgere di norma una volta all'anno, verranno fornite informazioni relativamente a:

- elenco dei dipendenti comprendente: livello, ruolo, professionalità (titoli di studio ed esperienza professionale nell'Ente), data di assunzione e tipo di rapporto di lavoro, ivi comprese le collaborazioni a vario titolo in essere;
- elenco delle attività, piano di utilizzo complessivo del personale, relativi carichi di lavoro e mansioni, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro;
- indennità di funzione: tempi, modalità e fasce economiche di erogazione;
- programmi di attività dell'Ente e organizzazione del lavoro;
- linee strategiche e progetti di investimento;
- attività di aggiornamento;
- applicazione Telelavoro e Smart Working;
- eventuali riorganizzazioni e/o ristrutturazioni.

3.5. Gli Enti, nel caso di fatti che comportino sostanziali variazioni del quadro dato (a titolo esemplificativo e non esaustivo: cambi di sede, profili, mansioni, livelli, ...) daranno tempestiva informazione alle RSA e/o alle OO.SS. territoriali e regionali.

4. ENTE BILATERALE REGIONALE

Si riconferma la valenza dell'Ente Bilaterale Regionale EBIRFOP Emilia Romagna, costituito in data 22/12/2008, il cui Atto Costitutivo, Statuto e Regolamento e successivi accordi e integrazioni, si allegano al presente CCDR.

5. COMMISSIONE PARITETICA BILATERALE REGIONALE

Le parti convengono sulla necessità di costituire la Commissione Paritetica Bilaterale Regionale con gli obiettivi di:

- addivenire ad interpretazioni autentiche di quanto previsto nel presente CCDR e le eventuali controversie nella applicazione delle materie oggetto della contrattazione regionale;
- favorire l'attuazione delle iniziative di utilizzo razionale e sinergico delle professionalità presenti nel sistema, anche in casi di crisi, esuberi e mobilità;
- definire e gestire un catalogo regionale dei formatori e dei collaboratori;
- definire un Osservatorio sulle contrattazioni di Ente che sarà custode di un archivio di raccolta degli accordi di Ente, al fine di permettere la valorizzazione delle esperienze territoriali. A tale riguardo, sarà indicata una email istituzionale a cui far pervenire le singole contrattazioni.

La commissione sarà composta da 1 componente per sigla sindacale e 3 componenti di parte datoriale e relativi supplenti.

Per temi e modalità di attuazione di questi obiettivi si rimanda al Regolamento che verrà definito in sede di prima convocazione.

6. FLESSIBILITÀ ORARIO DI LAVORO – BANCA ORE

Al fine di perseguire obiettivi di ottimizzazione delle risorse umane, di miglioramento della qualità delle prestazioni, di ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, del miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni e di gestione dei picchi e dei carichi di lavoro, si può prevedere la distribuzione dell'orario di lavoro a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario stesso che possono anche coesistere tra loro.

Pertanto, la flessibilità dell'orario di lavoro, fermo restando quanto di seguito, sarà oggetto di contrattazione a livello di Ente.

Si individua l'istituto contrattuale della "Banca Ore" (CCNL art.39) quale strumento che regola la flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale e mensile del personale dipendente a tempo indeterminato o a tempo determinato, le cui modalità di maturazione e godimento saranno definite in sede di contrattazione di Ente.

7. ORARIO DI LAVORO

7.1 Personale V Livello Area Erogazione

Fermo restando la declaratoria, prevista dall'Allegato 10 del CCNL e quanto declinato all'art.36.8, quando il personale sia incaricato con mansioni miste, l'orario di lavoro è così articolato:

- 100 ore di aggiornamento;
- per le attività connesse alla funzione docente si riconosce il 50% delle ore di docenza. Tale percentuale non è nella disponibilità delle contrattazioni aziendali;
- 80 ore di attività collegiali;
- le restanti ore per le altre attività, come previste dalla declaratoria in merito agli inquadramenti, saranno concordate con la/il lavoratrice/ore.

Per gli incarichi con mansioni miste legate ad esigenze organizzative, non previsti nel contratto di assunzione individuale o gli incarichi come da CCNL vigente (Allegato 10) e riconducibili a mansioni diverse rispetto a quanto sottoscritto nel contratto individuale, le lavoratrici e i lavoratori individuati dovranno essere coinvolti con largo anticipo.

7.2 Ore di docenza settimanali

Per i formatori, l'orario di funzione stabilito dal CCNL, potrà essere espletato come segue:

- al fine di ottenere il migliore livello qualitativo dell'attività formativa e nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, si conviene di fissare l'orario massimo di formazione diretta in 26 ore settimanali. L'orario massimo di formazione diretta potrà essere effettuato per non più di 4 settimane consecutive e comunque non oltre le dieci settimane annuali. Quanto sopra non si applica alle strutture alberghiere residenziali;
- nel caso di ulteriori necessità formative che comportino il superamento dei limiti del precedente comma, si procederà d'intesa con le OO.SS a livello di Ente;
- in applicazione all'art.36.D del CCNL per chi operi con utenze speciali le ore di docenza settimanale massime sono fissate a 20 ore per un massimo di 6 settimane annuali. Inoltre, potranno essere applicate riduzioni del monte ore annue pari al 10% dell'orario. Dove utile e funzionale le parti a livello di Ente, si impegnano a favorire forme di mobilità professionale interna;

- in caso di dipendenti con orario ridotto l'orario massimo di docenza diretta, di cui al primo punto del presente articolo, sarà rapportato alla percentuale di part-time svolto.

7.3 Lettere di incarico/ordine di servizio

A tutto il personale docente e/o a funzione mista sarà messo a disposizione, ad inizio anno formativo con cadenza almeno trimestrale, il calendario complessivo delle attività di docenza/codocenza frontale. Per le restanti ore, al netto delle ore connesse e collegiali, verranno indicate le mansioni e le attività su cui il dipendente sarà impegnato.

A tutto il personale inquadrato nell'Area terza – erogazione, ad inizio anno solare o formativo, verranno indicate le mansioni e le attività su cui il dipendente sarà impegnato.

Ogni eventuale variazione successiva, intervenuta durante l'anno, sarà formalmente comunicata con le stesse modalità.

8. DISTRIBUZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO - TURNI

Per il personale a tempo pieno, l'orario di lavoro individuale (entrata, uscita, pause), quando non già declinato nel contratto individuale al momento dell'assunzione, è definito, sentito il lavoratore, ad inizio anno e formalizzato per iscritto.

Eventuali variazioni di tale orario potranno essere ridefinite durante l'anno secondo le stesse modalità.

L'orario di lavoro, l'introduzione della flessibilità oraria, l'articolazione dello stesso e la Banca Ore saranno oggetto di specifiche contrattazioni di Ente, sulla base delle esigenze complessive dell'attività formativa.

Per il personale a tempo parziale si rimanda alla normativa vigente in termini di clausole elastiche e flessibili, a quanto previsto dal CCNL, ai contratti di Ente ove presenti ed al contratto di assunzione individuale.

L'orario di lavoro, per tutto il personale, può prevedere al massimo due turni giornalieri

9. INCARICHI SU PIÙ SEDI

Per tutto il personale che operi su più sedi, il tempo impiegato per gli spostamenti autorizzati non è configurabile come prestazione lavorativa salvo che avvengano all'interno del normale orario di lavoro. Eventuali diverse disposizioni possono essere definite nelle contrattazioni aziendali.

10. FONDO INCENTIVI E PREMIALITÀ

Tenuto conto della diversità dei modelli organizzativi dei singoli Enti, della loro sostenibilità economico-finanziaria e nell'ambito di quanto previsto dal CCNL e dalla normativa vigente sul premio di risultato al fine di garantire i benefici ex L.208/2015 e successive modifiche, il premio di risultato sarà pari al 4,4% calcolato sull'imponibile previdenziale annuo, di cui lo 0,7% in welfare aziendale. Le modalità di erogazione del premio saranno definite nelle contrattazioni di Ente con le RSA e/o le OO.SS. territoriali e/o regionali che ne determinerà i destinatari, la decorrenza, la durata, gli indicatori di efficienza ed efficacia e i relativi criteri di applicazione.

11. PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE INDIVIDUALE (P.E.O.I)

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL all'art.25.D Tabella 2, al fine di valorizzare la PEOI si stabilisce l'erogazione complessiva di 5+1 incrementi retributivi, comprensivi di quelli già attribuiti con i precedenti CCNL.

Il sesto scatto maturato dopo 4 anni da quello precedente avrà un valore economico secondo quanto previsto dal CCNL all'art.25.D. Tabella 2

A tale riguardo si definisce il monitoraggio, ente per ente, delle posizioni acquisite che verrà inviato alla Commissione Paritetica.

Per coloro che, alla data della sottoscrizione del presente CCDR, siano già giunti al compimento del 5° scatto da almeno 4 anni, il 6° scatto verrà erogato a decorrere dal 1 gennaio 2026.

Per chi abbia raggiunto i requisiti pensione prima di gennaio 2026 l'ente potrà riconoscere lo scatto per un mese.

12. BUONO PASTO

In merito all'erogazione del buono pasto si conferma quanto sottoscritto in data 9 novembre 2023, citato in premessa ed allegato, i cui elementi economici vengono qui riportati di seguito.

Il valore del buono pasto erogato è fissato a:

- € 6,50 da 31/01/2024;
- € 7,50 da 30/09/2024;
- € 8,00 da 31/03/2025.

Il buono pasto sarà erogato per ogni giorno di effettiva presenza, di almeno 6 ore, in cui la/il dipendente effettui un orario articolato in mattina e pomeriggio, fatto salvo diverse e articolazioni dell'orario di lavoro, stabilite con accordi aziendali.

Saranno escluse dal calcolo le giornate nelle quali la/il dipendente fruirà di altre forme di copertura economica dei pasti.

Il buono pasto non verrà erogato laddove sia prevista una mensa interna, fatte salve le giornate in cui la/il lavoratrice/ore si trovasse in missione fuori dalla sede di lavoro.

13. TERZO ELEMENTO RETRIBUTIVO

Si conferma l'erogazione del Terzo Elemento Retributivo come da tabella seguente.

La quota aggiornata verrà erogata a decorrere dal 1 gennaio 2026.

Tale elemento retributivo verrà corrisposto per 13 mensilità.

Livello	Da 1 gennaio 2026
I	€ 49,00
II	€ 51,00
III	€ 54,00
IV	€ 58,00
V	€ 61,00
(V Ex VB)	-----
VI	€ 69,00
VII	€ 72,00
VIII	€ 77,00
IX	€ 97,00

Saranno comunque salvaguardati i diritti acquisiti.

14. UNA TANTUM

In applicazione a quanto previsto all'art.25.E.3 del CCNL si fa riferimento all'accordo sottoscritto in data 6 novembre 2024, citato in premessa ed allegato, che rimane in essere ed i cui elementi economici, erogati in forma di Welfare, vengono comunque qui riportati di seguito:

- € 500 entro 09/2024;
- € 500 entro 05/2025.

Le quote verranno erogate a tutto il personale con data di assunzione antecedente il 1 marzo 2024 e riproporzionate per i part time.

Il credito Welfare potrà essere utilizzato entro il 31 dicembre 2026.

Le parti procederanno ad una verifica entro il 30 novembre 2026.

Per gli Enti per i quali sussistessero condizioni accertate di difficoltà, le parti convengono la possibilità di aprire un tavolo negoziale con le OO.SS. e le RSA per valutare l'ipotesi di una diversa suddivisione, in tre rate così suddivise:

- 400 € entro 09/2024;
- 400 € entro 05/2025;
- 200 € entro 03/2026.

15. TRATTAMENTO DI MISSIONE

Il trattamento economico e normativo delle indennità di missione è equiparato a quello in vigore per i dipendenti regionali dell'Emilia Romagna.

Le attività in sedi diverse e/o all'estero, sia con gli studenti che di altro genere, si sono fortemente intensificate sia in termini qualitativi che quantitativi, è quindi necessario individuare nuovi strumenti compensativi per il personale coinvolto.

Per tale ragione, fermo restando il trattamento minimo definito nel primo comma, le parti a livello di Ente, concorderanno modalità dei trattamenti di missione più coerenti con le necessità organizzative del singolo Ente.

16. ASSICURAZIONI

L'uso del mezzo del dipendente dovrà sempre e comunque essere preventivamente autorizzato.

Ogni Ente stipulerà una polizza assicurativa kasko relativa ai mezzi utilizzati per missioni e/o altre esigenze di servizio.

17. SANITÀ INTEGRATIVA

In ottemperanza a quanto previsto dal CCNL vigente art.25.G e all'Allegato 11 dello stesso, si conferma quanto previsto dall'Accordo citato in premessa ed allegato al presente CCDR, che prevede l'adesione al Fondo di Sanità Integrativa SANARTI, per tutto il personale a tempo determinato e indeterminato, con compartecipazione di EBIRFOP Emilia Romagna a copertura degli ulteriori costi rispetto a quelli previsti dal CCNL.

18. PERMESSI BREVI

Tenuto conto di quanto previsto dall'accordo regionale di attivazione del fondo di sanità integrativa SANARTI di cui al punto precedente, si precisa che quanto previsto dall'art.45.4 del CCNL (esami clinici, visite mediche e/o specialistiche, controlli) può essere goduto per prestazioni prescritte anche con ricetta non

SSN, anche da specialisti, erogate dalle strutture SSN e/o convenzionate nonché aderenti a SANARTI.

19. AGGIORNAMENTO

Fermo restando quanto stabilito in materia di aggiornamento dal CCNL vigente, agli art.15 e 36.E, per il personale inquadrato nell'Area Funzionale 1 (segreteria, logistica, servizi di supporto), nell'Area Funzionale 2 (amministrazione) e nell'Area Funzionale 4 (direzione) la quota stabilita per l'aggiornamento è fissata a 50 ore annue.

Per quanto riguarda invece l'aggiornamento del personale Area Funzionale 3 (erogazione) si fa riferimento all'articolo 7.1 del presente CCDR.

L'aggiornamento sarà da svolgersi secondo le modalità stabilite dal CCNL e/o dalla contrattazione di Ente.

Gli Enti, in relazione alle attività e ai propri obiettivi di sviluppo, con l'impegno di utilizzo di tutte le risorse professionali presenti, definiscono il piano di formazione, aggiornamento e riconversione professionale di tutto il personale, con particolare riferimento a:

- qualificazione e revisione dei profili professionali;
- normativa e competenze metodologiche legate ad azioni di formazione continua, servizi al lavoro, servizi Welfare, BES, DSA, utenze speciali, fragili, dispersione scolastica, disagio, ITS, scuola, università, CPIA, ...;
- aggiornamento tecnico/digitale per docenti e per il personale dei servizi tecnici, amministrativi e ausiliari;
- azioni e competenze richieste dalle certificazioni di qualità e dall'accreditamento;
- esperienze presso aziende del settore;
- convegni, seminari, congressi;
- manutenzione delle competenze specifiche.

Le modalità e i tempi saranno definiti nella contrattazione di ogni singolo ente.

A tutto il personale dovrà essere garantito l'accesso al diritto/dovere alla formazione.

20. DIRITTO ALLO STUDIO

L'utilizzo delle 150 ore, come previste all'art.54 del CCNL, inciderà in maniera equamente distribuita e proporzionale anche sulle attività di formazione diretta, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Tale diritto può essere esercitato anche con attività online sincrone debitamente documentate e, per un massimo di 50 ore, può essere esercitato anche in attività

non in presenza ovvero in modalità asincrona, purché certificato con il piano formativo e finalizzato al raggiungimento del titolo, del credito formativo e/o dell'obiettivo (CFU, TFA, titolo sostegno, ecc ...).

21. TELELAVORO SUBORDINATO

In relazione al telelavoro di cui all'Accordo interconfederale del 9 giugno 2005, all'Allegato 5 del CCNL e al DPR 70/99, si rimanda alla contrattazione aziendale.

22. LAVORO AGILE O SMART WORKING

Per lavoro agile o Smart Working - L. 22 maggio 2017 n. 81 - si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità flessibile, sia rispetto ai tempi che al luogo in cui viene eseguita.

Alla luce di quanto emerso in questi ultimi anni in termini di innovazione tecnologica, limitazione degli spostamenti e sempre maggiore sensibilità verso la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, anche in relazione alle esperienze già condotte presso gli Enti, si concorda di agevolare questa modalità di lavoro quando sia possibile e/o necessario.

Molte delle attività che necessitano di relazioni esterne, momenti di formazione e aggiornamento del personale, possono avvenire anche con modalità di incontro a distanza su piattaforme digitali.

In ogni caso, l'attivazione dello Smart Working potrà avvenire solo sulla base di uno specifico accordo scritto tra lavoratrice/ore e Ente e su base volontaria da parte della/del lavoratrice/ore.

L'accordo potrà essere richiesto dal personale interessato che svolga attività remotizzabili. Sulla compatibilità delle mansioni si rimanda alla contrattazione aziendale.

In ogni caso l'Ente è tenuto, entro 15 giorni dalla richiesta e in forma scritta, a comunicare l'approvazione o il diniego motivato.

Fatto salvo le compatibilità delle mansioni, costituiranno titolo di priorità per l'accesso allo Smart Working condizioni individuali quali:

- disabilità in situazione di gravità accertata ex art.3 L.104/1992, per sé o per i propri familiari;
- periodi di inserimento al nido e alle scuole di infanzia dei figli;
- genitori con figli fino a 14 anni o senza alcun limite di età nel caso di disabilità grave ex art.3 L.104/1992;
- gravi motivi, riferiti a sé stessi o a soggetti di cui all'art.433 c.c, nonché ai familiari nel proprio stato di famiglia;

- residenza di oltre 50 Km o tempo necessario per raggiungere il luogo di lavoro superiore a 60 minuti;
- donne in gravidanza che, secondo le normative vigenti, richiedono di lavorare l'ottavo e/o il nono mese, previa attestazione del medico specialista del SSN e del medico competente che questa scelta non arrechi alcun danno alla gestante e al nascituro;
- calamità naturali.

Durante le giornate di lavoro agile alla/al lavoratrice/ore non sarà consentito lo svolgimento di prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro.

L'Ente si obbliga a garantire la sicurezza e la salute delle/i lavoratrici/ori in regime di lavoro agile e il buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati ai dipendenti per lo svolgimento dell'attività lavorativa. A tal fine l'Ente si impegna al rispetto delle disposizioni sulla salute e sicurezza contenute nel D.lgs. 81/2008. L'Ente si impegna, altresì, a dare comunicazione al RLS e alla/l lavoratrice/ore stesso circa i rischi derivanti dallo svolgimento dell'attività lavorativa e dall'utilizzo di apparecchiature. L'Ente è tenuto ad informare il personale sulle ottimali modalità di svolgimento della prestazione all'esterno della sede aziendale. La/il lavoratrice/ore si impegna a cooperare con l'Ente ai fini della piena attuazione delle misure di prevenzione dei rischi.

In caso di infortunio o malattia durante le giornate di lavoro agile la/il lavoratrice/ore comunicherà tempestivamente l'evento secondo le stesse modalità previste per il lavoro in presenza.

Durante le prestazioni di lavoro agile la/il lavoratrice/ore sarà soggetta/o ai poteri tipici del datore di lavoro compreso quello direttivo, di controllo e disciplinare e parimenti godrà di tutti i diritti sindacali previsti dalle leggi e dai contratti di lavoro.

La contrattazione aziendale potrà prevedere l'erogazione del buono pasto per le giornate in Smart Working.

23. GENITORIALITÀ, ACCORDI DI GENERE E LAVORO DI CURA

In attuazione ai principi fissati dalla Costituzione, da quanto previsto dal Codice delle Pari Opportunità D.lgs. 198/2006 e ss.mm.ii., della L. 162/2021 Certificazione della Parità di genere e dal CCNL si concorda di riconoscere nella parità di genere un valore primario da perseguire in ogni ambito della vita.

Il ruolo educativo che svolgono gli Enti di formazione ci consegna una responsabilità ancora maggiore e ci costringe a ribadire la necessità di porre in atto tutte le azioni possibili finalizzate a prevenire ogni distinzione, esclusione, limitazione o discriminazione diretta o indiretta fondata sull'età, sul genere,

sull'etnia, sulla cultura, sul credo religioso, sull'orientamento sessuale-affettivo e sulle diverse abilità.

È obiettivo comune la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo nella convinzione che l'eterogeneità delle risorse all'interno degli Enti sia un punto di forza e di valore.

A questo scopo vengono individuate le seguenti azioni concrete:

- congedo obbligatorio (5 mesi): fermo restando che tale periodo viene pagato dall'INPS all'80%, l'Ente provvederà all'integrazione al 100% della retribuzione del periodo;
- congedo parentale facoltativo: fermo restando quanto stabilito dal CCNL, dalle condizioni previste dalla precedente contrattazione regionale del 2007 (secondo cui alle/ai lavoratrici/ori spetta il trattamento economico per intero per i primi 30 giorni di permesso, fruibili anche in maniera frazionata, e l'80% per ulteriori 30 giorni) e dalle norme di legge, per i congedi obbligatori terminati dopo il 31/12/2024 fino a 6 anni di età del bambino, l'Ente integrerà gli ultimi 3 mesi di congedo al 50%;
- congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere: fermo restando il congedo di 90 giorni indennizzato da INPS, tale periodo si estende a 120 giorni alle medesime condizioni.

Gli Enti si impegnano quindi a consegnare alle RSA e/o OO.SS territoriali e regionali il rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile, comunque predisposto in ottemperanza all'art.46 L.162/2021.

Le parti si impegnano ad agevolare e sostenere quegli Enti che vorranno procedere alla Certificazione prevista dalla L.162/2021 con accordi in merito ad azioni positive volte a supportare la genitorialità ed il lavoro di cura e azioni di sostegno concreto alle donne vittime di violenza.

24. PART TIME

Fermo restando quanto stabilito in materia dal CCNL e dalla legislazione vigente, le parti concordano che, a domanda del personale dipendente di ridurre il proprio impegno lavorativo con la modalità del part-time, il datore di lavoro non possa opporre diniego, quando sussistano le seguenti motivazioni:

- malattia di un figlio, del coniuge/convivente o di altro familiare a carico, rispetto alla quale consegua una situazione di comprovata non autosufficienza;
- decesso del coniuge/convivente quando il nucleo familiare comprende almeno un minore o altro familiare a carico non autosufficiente;

- parto, limitatamente al primo anno successivo al periodo coperto da retribuzione anche se ridotta;
- particolari esigenze personali, se debitamente motivate e compatibili con le esigenze organizzative.

La richiesta relativa al periodo di riduzione di cui al punto precedente, fermo restando la volontà delle parti, sarà di norma pari a 12 mesi con possibilità di rivalutazione.

Superato il termine del periodo di part-time richiesto, a domanda del/la lavoratrice/ore, lo stesso ha diritto a ritornare al tempo pieno.

25. TEMPI DETERMINATI

L'accordo allegato definisce, come di seguito, la durata e le causali dei contratti a tempo determinato.

Previo coinvolgimento delle RSA, i contratti a tempo determinato possono avere una durata superiore ai 12 mesi e non oltre i 24 mesi in presenza di causali connesse ad esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva relative a:

- esigenze temporanee dovute a proroghe o variazioni della programmazione regionale;
- ritardi nell'avvio di progetti per cause non imputabili all'Ente;
- approvazione di nuove linee di finanziamento non strutturali.

26. STABILIZZAZIONI

Al fine di garantire il miglior utilizzo possibile delle risorse disponibili in una prospettiva di crescita del livello della professionalità all'interno di ogni ente, diventa sempre più importante definire delle linee guida in merito ai tempi ed ai criteri di stabilizzazione di questo personale.

Si indicano i criteri relativi all'assunzione per la graduazione e la conseguente individuazione del personale con contratto atipico:

- titoli culturali:
 - titoli di studio;
 - percorsi professionali coerenti con il profilo professionale da ricoprire;
- titoli di servizio:
 - anzianità del rapporto professionale con l'Ente;
 - anzianità di lavoro in altre realtà congruenti al profilo da ricoprire;
 - anzianità di lavoro in altre realtà afferenti e riconducibili al profilo professionale da ricoprire.

Le previsioni di cui al presente articolo non si applicano alle Società disciplinate dal D.lgs. 175/2016.

Le Società in controllo pubblico disciplinate dal D.lgs. 175/2016, nel rispetto dei criteri e modalità per il reclutamento del personale adottati e nel rispetto dell'art.19 del D.lgs. 175/2016 e dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'art.35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, potranno, compatibilmente con la normativa a loro applicabile, ispirarsi ai criteri sopra individuati, nel rispetto dei rispettivi ordinamenti.

27. CASE MANAGER

La mansione del Case Manager necessita di elevata professionalità in termini di esperienza e conoscenza approfondita del mercato del lavoro e del sistema della formazione professionale.

In questi anni la mansione è già stata svolta da personale qualificato ed in gran parte proveniente dalla figura del formatore.

Per tali ragioni per tutto il personale inquadrato nel profilo del Case Manager il livello minimo assegnabile è quello del IV per i primi 2 anni di contratto, comprensivi anche del periodo a tempo determinato. A decorrere dal terzo anno il livello diventa V.

28. CHIUSURE PER CAUSE DI FORZA MAGGIORE

A seguito di emergenze e/o calamità ambientali, climatiche, sismiche, sanitarie o altro, possono verificarsi situazioni di chiusure/sospensioni temporanee, in seguito a:

- ordinanza di sospensione delle attività didattiche/formative nel territorio in cui è sito l'Ente, senza la chiusura della struttura produttiva;
- ordinanza di chiusura di ogni attività produttiva nel territorio in cui è sito l'Ente;
- ordinanza o ordinanze che impediscano alla/al lavoratrice/ore il tragitto casa-lavoro, di cui sarà sua premura produrre la documentazione oggettiva dell'evento.

Fermo restando la sollecitazione ad attivare gli ammortizzatori sociali (FIS), per ognuno di questi casi, anche quando siano eventi di una sola giornata, nello specifico ogni situazione è così regolamentata:

- si dovrà privilegiare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di Telelavoro o Smart Working;
- la direzione di Ente dovrà comunicare tempestivamente al personale la decisione di aprire o chiudere la sede. In caso di apertura della sede la direzione comunicherà la presenza delle figure necessarie alla suddetta apertura e quali

invece dovranno effettuare la propria prestazione in modalità di Telelavoro o Smart Working;

- l'ente bilaterale potrà, previo accordi e regolamenti specifici, intervenire a copertura parziale o totale del rimborso del singolo evento.

29. FESTIVITÀ TRASLATA

A compensazione della festività del 4 novembre, tralata alla domenica successiva, ad ogni lavoratrice/ore spettano 6 ore di permesso retribuito.

30. TUTELA DELL'OCCUPAZIONE E MOBILITÀ

Gli Enti di formazione professionale e le OO.SS. convengono sulla necessità di realizzare un diffuso processo di innovazione, qualificazione e ristrutturazione del sistema di formazione professionale regionale per far fronte alle trasformazioni in atto nel mercato del lavoro e nel sistema formativo.

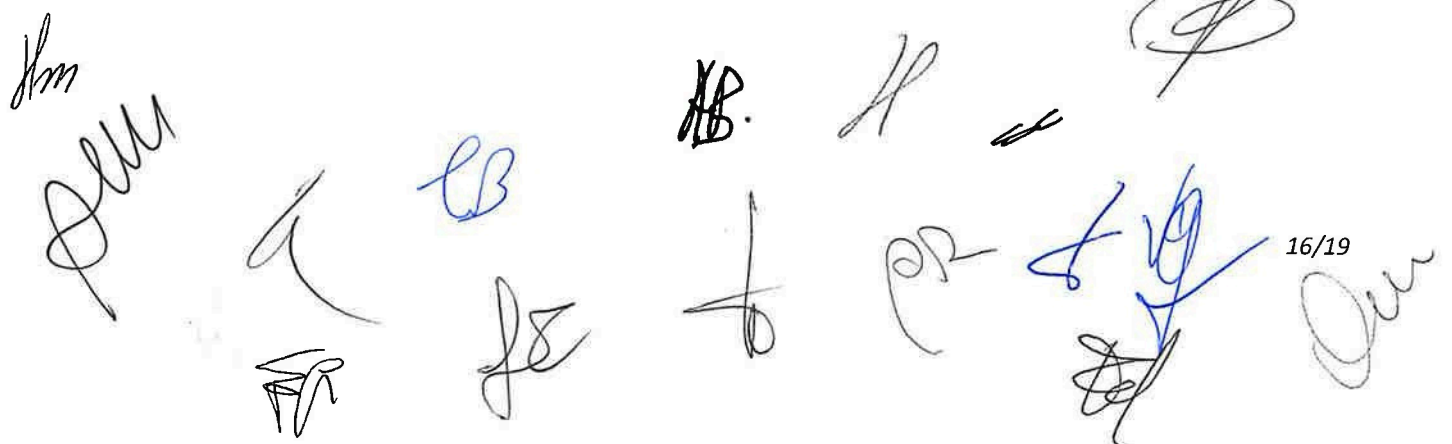
Pertanto al fine di costruire un percorso di buone prassi contrattuali a cui attenersi per prevenire e fronteggiare situazioni critiche sul piano occupazionale, nel comune e rinnovato impegno di tutelare l'occupazione di tutti i lavoratori del settore le parti si impegnano a individuare tutte le modalità utili per consentire la ricollocazione del personale all'interno del sistema, anche al fine di non disperdere competenze e professionalità sempre più ricercate, al fine di valorizzare e qualificare l'attività e la proposta formativa degli enti formativi.

A tal fine si attiveranno le procedure previste dalla normativa vigente in materie e dal CCNL e l'utilizzo di tutti gli strumenti per la tutela dell'occupazione anche attraverso l'attivazione di EBIRFOP.

31. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dalla data della firma, fatto salve le indicazioni specifiche relative ad alcuni istituti ed ha validità fino al rinnovo del CCNL vigente; in tale data le parti si incontreranno al fine di armonizzare il presente accordo con gli articoli del nuovo CCNL.

Fino alla sottoscrizione di nuovo accordo resta comunque in vigore il presente articolato.



16/19

Bologna 1 luglio 2025

Per la parte datoriale:		Per la parte sindacale:	
COEF Piero Ragazzini		FLC CGIL Emilia Romagna Monica Ottaviani	
Stefano Tumiati		FLC CGIL Emilia Romagna Diego Maccieri	
Elisa Grilli		FLC CGIL Emilia Romagna Luisa Teruzzi	
Fabio D'Ippolito		FLC CGIL Emilia Romagna Fabio Valgimigli	
Valerio Vignoli		CISL Scuola Emilia Romagna Alessandro Burgoni	
Vittorio Betti		CISL Scuola Emilia Romagna Riccardo Fabbri	
Liliana Larini		Federazione UIL SCUOLA RUA Emilia Romagna Milena Giardini	
Luca Baroni		Federazione UIL SCUOLA RUA Emilia Romagna Monica Aldegheri	
Paolo Paramucchi			
Walter Ghini			
Giovanni Corsini			