

FORMAZIONE PROFESSIONALE

contratto collettivo nazionale di lavoro
degli operatori del sistema regionale

1989-1991

VERBALE DI INTESA OO.SS. CGIL-CISL-UIL/ENTI CONVENZIONATI ALLA FIRMA
DEL
CCNL PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE 1989/91

Il giorno 18 ottobre 1990, in Roma, su convocazione del Coordinamento
delle
Regioni e alla presenza delle Regioni:
Emilia Romagna, Veneto, Lombardia, Piemonte, Puglia, Liguria,
Sardegna,
Sicilia.

Tra

a) le Organizzazioni Sindacali CGIL-Scuola nella persona di
Giorgio
Negretti, SISM-CISL nella persona di Vincenzo Strazzullo, UIL-
Scuola
nella persona di Lello Macro.

Assistite

dalle Confederazioni Sindacali CGIL, nella persona di
Fiorella
Farinelli, CISL nella persona di Giorgio Alessandrini, UIL nella
persona
di Adriano Musi;

b) ed i rappresentanti degli Enti Convenzionati:
Enaip, Casa di Carità, Anapia, Enfap, Cnos, Elfap, Acist,
Ficiap,
Federficiap, Ciofs, Aeca, Inipa, Cipaap, Ial, Anapia, Cifir;

si conviene

di firmare l'allegato "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per
la
Formazione Professionale 1989/91".

L'allegato testo, controfirmato in ogni sua parte, sarà inviato a tutte
le
Regioni e al Ministero del Lavoro dall'Assessore al Lavoro e
Formazione
Professionale della Regione Emilia-Romagna.

PRESA D'ATTO E IMPEGNI DELLE REGIONI ALLA FIRMA DEL CONTRATTO
COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE 1989/91

Gli Assessori delle Regioni

prendono atto che in data odierna, a Roma, presso la sede della Regione Emilia-Romagna, tra le Organizzazioni Sindacali Nazionali CGIL-CISL-UIL Scuola e gli Enti Convenzionati è stato stipulato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la Formazione Professionale 1989/91.

Rilevato che i contenuti del predetto CCNL sono coerenti con le intese sottoscritte rispettivamente tra Regioni e OO.SS.Confederali in data 16.5.90, tra Regioni, Enti convenzionati e OO.SS.Confederali e di categoria in data 22.6.90, gli Assessori delle regioni si impegnano conseguentemente a sottoporre, ai rispettivi organi regionali competenti il CCNL di cui trattasi per l'assunzione delle determinazioni conseguenti relative a:

- la copertura finanziaria, per l'attuazione delle attività comprese nei programmi e nei piani regionali, degli oneri che, da contratto, derivano agli Enti tenuti, in conformità a quanto stabilito all'art. 5 della Legge Quadro n. 845/78, ad applicare, per il personale, il CCNL;
- l'attivazione di una sede di contrattazione regionale con le OO.SS. ed Enti convenzionati per la definizione ed attuazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata con particolare riguardo ai programmi innovativi, ai criteri per la sperimentazione dell'Agenzia formativa e per l'introduzione degli inquadramenti differenziati, alla gestione del «Fondo incentivi per l'innovazione».

Gli Assessori Regionali:

Regione Emilia-Romagna Elsa Signorino

Regione Lombardia Giovanni Rossi

Regione Piemonte Giuseppe Cerchio

Regione Puglia Nicola Tagliente

Regione Sicilia Girolamo Giuliana

Regione Veneto Carlo Tesserin (con espressa riserva concernente il monte

ore annuo individuato per il riconoscimento di indennità di funzione ai

direttori - pag. 23 bis del testo contrattuale)

SCAGLIONAMENTI BENEFICI ECONOMICI

Per quanto riguarda decorrenze e scaglionamenti dei benefici economici:

a) la decorrenza dell'inquadramento sui livelli intermedi è l'1 ottobre 1990

b) i benefici economici saranno erogati secondo i seguenti scaglionamenti:

- 30% dal 1.10.89 al 30.9.90
- 35% dal 1.10.90 al 30.3.91
- 35%, quindi a regime, dal 1.4.91.

NOTA A VERBALE ALL'INTESA TRA REGIONI-ENTI CONVENZIONATI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE OO.SS. CONFEDERALI E DI CATEGORIA

Gli Enti convenzionati e le OO.SS., in riferimento al penultimo paragrafo della premessa all'Intesa del 22 giugno 1990, intendono che la trattativa tra le parti sul personale impegnato nelle funzioni di coordinamento degli Enti a livello regionale dovrà seguire le stesse procedure del CCNL ed essere considerata normativamente parte integrante del Contratto stesso.

Per le OO.SS.:

CGIL Fiorella Farinelli - Giorgio Negretti
CISL Giorgio Alessandrini Vincenzo Strazzullo
UIL Adriano Musi - Fiorello Macro

Per gli Enti:

CONFAP Pasquale Ransenigo - Emilio Gandini
CENFOP Daniele Mengoni - Giovanni Ascani

ACCORDO SINDACATI - ENTI CONVENZIONATI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

Nel sottoscrivere il CCNL 1989/91, OO.SS. ed Enti Convenzionati si impegnano ad attivare ogni iniziativa utile ad accelerare il tempestivo recepimento da parte delle Regioni del nuovo Contratto per la conseguente emanazione dei relativi atti amministrativi.

INTESA TRA REGIONI ED OO.SS. CONFEDERALI IN OCCASIONE DEL RINNOVO DEL CCNL
PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE CONVENZIONATA 1989/91

Le Regioni e le OO.SS. Confederali riunite a Roma in occasione del confronto politico per il rinnovo contrattuale degli operatori della formazione professionale per il triennio 89/91, concordano sulla necessità che siano compiuti passi decisivi per garantire a tutti i cittadini il diritto alla formazione continua intesa come formazione della persona e dello sviluppo sociali ed economico a livello territoriale; ritengono concordemente che tale impulso non possa che determinarsi in un contesto sufficientemente chiaro per lo sviluppo dei sistemi formativi regionali; esprimono concordemente l'esigenza che il Governo non operi al di fuori di un chiaro collegamento con le Regioni, per quanto attiene alle iniziative in materia di riforma scolastica ed universitaria.

Tali iniziative, a partire dai temi dell'innalzamento dell'obbligo scolastico, dell'autonomia degli istituti, della formazione post-diploma, delle sperimentazioni negli Istituti Professionali Statali nonché delle riforme universitarie, non possono infatti essere efficacemente condotte eludendo la competenza regionale in materia di programmazione della formazione professionale.

In particolare le Regioni e le OO.SS. concordano:

- sull'esigenza che si proceda celermente a riformare nei contenuti la scuola di base elevando l'obbligo scolastico a 16 anni nella scuola media superiore, allo scopo di garantire a tutti i cittadini un più alto, qualificato e moderno livello di istruzione iniziale;
- sulla necessità che siano accelerati i processi di ridisegno dell'intero sistema formativo, ivi compreso il servizio di orientamento scolastico e professionale, nonché che siano definiti ruoli e relazioni dei segmenti che lo compongono (scuola dell'obbligo, scuola media superiore, formazione professionale, università, formazione sul lavoro, orientamento, educazione degli adulti), in una prospettiva flessibile di integrazione dei percorsi, evitando sovrapposizioni ed inefficienze e tenendo conto delle interdipendenze esistenti tra Stato e Regioni in

materia rispettivamente di programmazione scolastica, professionale e di orientamento.

Le Regioni e le OO.SS. Confederali convengono inoltre nel rilevare le forti difficoltà che si evidenziano nell'attuazione della L. 56 di riforma del Mercato del Lavoro e concordano sulla valutazione che non sono a tutt'oggi visibili segnali di volontà da parte del Governo a procedere speditamente alla sua integrale applicazione. Ciò contribuisce a determinare forti connotazioni di incertezza al contesto nel quale si sviluppa l'azione programmatica delle Regioni in materia di formazione professionale e di politiche attive del lavoro, a fronte di una esigenza ormai ineludibile e più volte sollecitata di coerenze di riferimento per un settore sempre più strategico per lo sviluppo sociale ed economico dei sottosistemi territoriali.

Le Regioni e le OO.SS. Confederali convengono quindi sulla necessità di sviluppare nelle diverse sedi un comune impegno straordinario, in particolare rivolto al Ministero del Lavoro, teso a sollecitare l'attivazione di un tavolo di confronto politico trilaterale tra Governo - Coordinamento delle Regioni - OO.SS. Confederali, in quanto soggetti che possono concertare obiettivi, modalità e risorse per lo sviluppo pianificato del settore della formazione professionale nel rispetto delle competenze e delle specificità regionali ed in un quadro chiaro di sviluppo del sistema formativo globalmente inteso e delle politiche connesse al governo del Mercato del Lavoro.

Le Regioni e le OO.SS. Confederali concordano sulla inderogabile esigenza di sostanziare il ruolo di governo delle Regioni in materia di formazione professionale, senza preclusione di ambiti e con piena titolarità programmatica e di integrazione coordinata sulle diverse potenziali tipologie di offerta, di natura sia pubblica che privata. In tal senso ritengono che tutte le risorse pubbliche, dirette e indirette, debbano essere rese disponibili quale strumento della programmazione regionale e

che debba essere garantito un nuovo flusso di risorse programmato e finalizzato a sostenere l'innovazione dei sistemi regionali.

Le Regioni e le OO.SS. Confederali convengono inoltre che le singole Regioni, pur nell'autonomia organizzativa che le caratterizza, debbano sostanziare le funzioni di indirizzo, promozione e sostegno allo sviluppo del sistema di formazione professionale e di valutazione della qualità, efficienza ed efficacia degli interventi, come modalità stabili e visibili del governo regionale della formazione professionale; con ciò realizzando una rete aperta ma stabile di servizi per la promozione, indirizzo e servizio per lo sviluppo del sistema di formazione professionale, innestando nel contempo modalità socialmente validate di verifica che consentano di selezionare attività e soggetti in funzione della qualità, efficacia e competitività degli interventi.

In questo quadro, e nel merito dei servizi, precisamente definiti e potenziati le Regioni convengono con le OO.SS. Confederali che debbano essere stabilizzati in particolare i servizi connessi all'analisi dei fabbisogni formativi emergenti sia dal lavoro della domanda che dell'offerta, al sostegno dei processi di riorganizzazione e riconversione degli Enti e dei CFP pubblici e convenzionati, alla progettazione e sperimentazione formativa, alla riqualificazione degli operatori finalizzati a un riequilibrio delle offerte formative fra formazione di base, di II livello e formazione sul lavoro.

Nella consapevolezza che la possibilità di potenziare i servizi per lo sviluppo costituisce fattore determinante e condizione per governare il cambiamento reale dei sistemi regionali di formazione professionale, le Regioni e le OO.SS. Confederali concordano sull'esigenza di favorire l'attivazione di tutte le risorse disponibili a questo fine.

In particolare convengono di agire congiuntamente sul Ministero del Lavoro per sbloccare immediatamente i finanziamenti resi ormai da molto tempo disponibili dalla legge 492/87. Tali risorse sono indispensabili per

sostenere i processi d'innovazione da attivarsi nei diversi contesti regionali. Occorre altresì operare, sia a livello legislativo che amministrativo, al fine di determinare condizioni favorevoli allo sviluppo del settore, anche attraverso misure che consentano il prepensionamento e tramite il sostegno finanziario alle necessarie politiche del personale.

In data odierna, a tal fine, Regioni ed OO.SS. assumono immediata iniziativa sul Ministero del Lavoro, inviando l'allegato telegramma.

Le Regioni e le OO.SS. valutano importante che la programmazione regionale della formazione professionale, socialmente costruita e validata, consenta di dare risposta puntuale alla molteplicità delle domande emergenti dal contesto sociale ed economico e dai soggetti ai diversi livelli di scolarità e status occupazionale/lavorativo, proponendo una offerta equilibrata tra le diverse tipologie di intervento e privilegiando le iniziative integrate di portata innovativa per l'intero sistema.

Allo scopo infine di favorire lo sviluppo di modalità pertinenti ed efficaci di progettazione e gestione dei processi formativi, le Regioni convengono con le OO.SS. Confederali che debba essere rafforzata la cooperazione con i soggetti del mondo del lavoro nella gestione degli interventi, in un'ottica di integrazione e valorizzazione nel rispetto delle reciproche specificità dei luoghi della formazione, delle risorse, delle culture e delle competenze presenti all'interno di entrambi i sistemi.

Nel merito delle problematiche connesse alle politiche gestionali, di cui il CCNL degli operatori della formazione professionale è parte, le Regioni e le OO.SS. convengono sulla necessità che gli enti gestori, siano convenzionati o pubblici, e le relative strutture, debbano essere ulteriormente valorizzati e sostenuti con idonei strumenti nell'azione da più parti intrapresa di descolarizzazione delle capacità d'intervento e di trasformazione verso nuovi modelli organizzativi in grado di cooperare, interloquire e competere in modo flessibile e qualificato con le altre

strutture costituenti l'offerta.

Le Regioni interessate, con riferimento a nuove politiche di sviluppo nel Mezzogiorno si attiveranno per la realizzazione di progetti di formazione, nell'ambito di accordi quadro tra Regioni, Ministeri del Lavoro, della Pubblica Istruzione, del Mezzogiorno, con il coinvolgimento delle OO.SS. e delle Associazioni imprenditoriali, finalizzati ad una politica organica per il lavoro.

Le Regioni e le OO.SS. valutano infine positivamente i risultati conseguiti con le ultime tornate contrattuali, che hanno favorito l'attivazione di prime forme di flessibilizzazione delle strutture e consentito di sostenere i processi di riqualificazione posto in essere. A tal fine Regione ed OO.SS. convengono sulla opportunità di attivare, fin dalla contrattazione che va ad aprirsi, le condizioni che consentano di valorizzare ulteriormente gli istituti già demandati alla contrattazione decentrata del precedente protocollo politico da definire più specificatamente nella più dettagliata intesa anche con gli Enti convenzionati; convengono altresì sulla opportunità di attivare i necessari confronti con i Ministeri interessati al fine di concertare per il futuro l'attivazione di comuni strategie di sviluppo delle politiche del personale, sia esso pubblico o dipendente dagli Enti gestori convenzionati.

INTESA TRA REGIONI - ENTI CONVENZIONATI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE
-
OO.SS. CONFEDERALI E DI CATEGORIA

Le Regioni, gli Enti convenzionati della formazione professionale e le OO.SS. Confederali e di categoria si sono riunite a Roma il giorno 22/6/90 per perfezionare l'intesa preliminare per il rinnovo contrattuale degli operatori della formazione professionale per il periodo 89/91, avuto riguardo ai precedenti confronti tra Regioni ed OO.SS. Confederali e alle relative convergenze.

Regioni, Enti ed OO.SS. convengono che la programmazione regionale della

formazione professionale debba assicurare puntuale risposta alla molteplicità delle domande emergenti dal contesto sociale, economico e dell'utenza, sviluppando l'interazione con i sistemi scolastico ed universitario ed i processi produttivi ed economici; promuovendo consensualmente un'offerta differenziata di: orientamento, formazione al lavoro e sul lavoro, formazione permanente, anche tramite la valorizzazione degli apporti degli Enti e delle OO.SS. presenti sul territorio. In tale ambito, in relazione alla complessa ricollocazione occupazionale della forza lavoro femminile, sarà possibile identificare progetti finalizzati alle pari opportunità. Regioni, Enti ed OO.SS. concordano sulla necessità che, allo scopo di sostenere tale processo di qualificazione dei sistemi formativi a livello regionale, siano potenziate le funzioni pubbliche di servizio, indirizzo e controllo oggetto dell'intesa tra Regioni ed OO.SS. Confederali del 16.5.1990; convengono in particolare che debbano essere ulteriormente potenziate le azioni regionali tese a valorizzare e sostenere i processi di riorganizzazione e riconversione degli Enti e dei C.F.P. (anche attraverso lo strumento della convenzione), per favorire concretamente lo sviluppo dei medesimi nella duplice accezione di:

- favorirne e sostenerne la trasformazione verso modelli organizzativi flessibili, interattivi, in grado di rispondere in modo progettuale alla molteplice e diversificata domanda emergente;
- favorirne e sostenerne, attraverso forme governate, la progressiva apertura al mercato, l'instaurazione di un più proficuo e qualificato rapporto tra programmazione pubblica e gestione dei servizi.

Regioni ed OO.SS. convengono inoltre con gli Enti sulla valutazione che il potenziamento dei servizi per l'innovazione dei sistemi formativi, ed i processi di riqualificazione e riconversione degli interventi implicano il rafforzamento - all'interno delle differenti ed articolate situazioni dei rapporti istituzionali in atto - della funzione di coordinamento a livello di singolo Ente nel rapporto esterno e con le strutture, inducendo inediti

e più elevati fabbisogni professionali.

Al proposito, le Regioni convengono con gli Enti e le OO.SS. sulla opportunità che le due parti contraenti, a latere della contrattazione che va ad aprirsi, verificano la possibilità di concertare soluzioni contrattuali per il personale impegnato nella funzione di coordinamento degli Enti a livello regionale, fermo restando l'autonoma decisione delle Regioni circa le modalità della eventuale contribuzione finanziaria pubblica connessa all'esplicazione delle funzioni di coordinamento da parte degli Enti medesimi, ritenute dalle Regioni stesse funzionali alla programmazione regionale.

Regioni, Enti ed OO.SS. valutano positivamente le opportunità di flessibilizzazione e qualificazione introdotte dal previgente CCNL e ritengono che le stesse debbano essere ulteriormente potenziate tramite la contrattazione che va ad aprirsi.

Nel merito degli specifici istituti, Regioni, Enti ed OO.SS. convengono quanto segue:

1. Informazione

Regioni, Enti ed OO.SS. concordano sull'esigenza di rafforzare il reciproco rapporto anche attraverso una opportuna informazione concernente atti e provvedimenti regionali che riguardano il personale, l'organizzazione del lavoro, i piani regionali di aggiornamento, nonché i dati quali-quantitativi del sistema formativo.

2. Contrattazione Decentrata

Regioni, Enti ed OO.SS. valutano concordemente positiva l'esperienza fin qui condotta in materia di contrattazione decentrata a livello regionale e convengono di potenziare questo strumento in particolare su:

- la definizione delle modalità e dei tempi di attuazione dei diritti di informazione;
- la definizione, nell'ambito del rispetto delle normative e degli

indirizzi regionali e degli accordi raggiunti a livello territoriale di

criteri e modalità relativi a: nuove assunzioni, albo regionale, mobilità, dotazione di personale relativamente ai piani annuali;

- la definizione dei piani regionali di aggiornamento e di riqualificazione del personale, nonché dei relativi aspetti organizzativi e di certificazione di pertinenza regionale;

- la definizione delle implicazioni sull'organizzazione del lavoro, dell'attuazione dei progetti di innovazione del sistema formativo e delle eventuali relative convenzioni con Enti di formazione professionale e istituzioni scolastiche;

- la determinazione, all'interno del fondo incentivi per l'innovazione definito in sede di contrattazione nazionale, di cui al punto seguente e secondo le priorità fissate dalla programmazione regionale, di obiettivi, criteri e procedure per l'attribuzione dei medesimi al personale;

- la messa a punto dei profili professionali rilevanti, e la definizione dei relativi carichi di lavoro in funzione delle diverse tipologie di intervento;

- la determinazione di obiettivi, prerequisiti, criteri e modalità in base ai quali procedere agli eventuali inquadramenti differenziati che integrino quanto definito in sede di CCNL.

3. Inquadramento economico differenziato

Regioni, Enti ed OO.SS. convengono sull'esigenza che i livelli e fasce retributive differenziati, che potranno essere riconosciuti, debbano corrispondere ad una maggiore complessità delle funzioni svolte a fronte di una qualificazione professionale valutata idonea, in sede di contrattazione decentrata.

Convengono altresì che i criteri fissati a livello nazionale debbano essere caratterizzati da flessibilità tale da consentire, tramite la contrattazione decentrata, una loro applicazione coerente ai bisogni indotti dalle politiche regionali di sviluppo.

4. Fondo incentivi per l'innovazione

Regione, Enti ed OO.SS. valutano concordemente che il fondo incentivi per l'innovazione, introdotto con il precedente CCNL, debba essere mantenuto e ulteriormente qualificato come strumento di sostegno allo sviluppo dei sistemi formativi regionali; convengono altresì che la disponibilità finanziaria globale del fondo, non sia inferiore a quanto stabilito dal precedente CCNL. Concordano, infine, sulla imprescindibile necessità che i criteri stabiliti a livello nazionale favoriscano una gestione del fondo medesimo realmente collegata alla molteplicità dei bisogni che possono esprimersi a livello delle singole Regioni e che siano superate posizioni di ricaduta indifferenziata dei benefici economici.

5. Commissioni regionali

Le Regioni convengono con gli Enti e le OO.SS. che a livello decentrato e nel rispetto della normativa regionale, venga prevista una Commissione composta dagli Enti e dalle OO.SS. di categoria. La partecipazione della Regione è finalizzata a verificare con le parti la corretta applicazione del CCNL e degli accordi sottoscritti a livello regionale.

6. Assunzioni

Regioni, Enti Gestori ed OO.SS. convengono che, ai fini di una corretta, razionale e qualificata gestione del personale in servizio, ogni eventuale nuova assunzione da parte degli Enti avvenga esclusivamente per le strette esigenze quali-quantitative indotte dalla programmazione regionale sulla base di un piano previsionale di impiego del personale e dopo l'espletamento dei processi di mobilità finalizzati all'utilizzo ottimale delle risorse disponibili anche mediante interventi di aggiornamento e riqualificazione. Le Regioni determinano i prerequisiti culturali e professionali necessari per le assunzioni. Sono fatte salve le normative regionali.

7. Albo regionale

Regioni, Enti ed OO.SS. convengono che l'albo del personale debba essere costituito, al fine di qualificare il settore e garantire i processi di mobilità.

In esso dovrà essere iscritto il personale articolato per livelli, mansioni e gruppi di disciplina, il cui rapporto di lavoro abbia i requisiti del contratto a tempo indeterminato.

Le nuove assunzioni, da parte degli Enti, avvengono nel rispetto delle normative regionali, fermo restando che gli stessi Enti sono tenuti prioritariamente ad utilizzare al massimo possibile il personale iscritto all'albo, con la qualificazione professionale richiesta dall'attività da svolgere, eventualmente in mobilità o con orario ridotto. Sono fatte salve le normative regionali.

8. Mobilità per la salvaguardia della occupazione

Regioni, Enti ed OO.SS. convengono sulla necessità di pervenire ad una più flessibile ed efficace gestione dei processi di mobilità, demandando alla contrattazione decentrata la determinazione delle modalità, fermo restando la definizione delle relative procedure nell'articolato CCNL. La mobilità potrà essere effettuata anche tramite l'utilizzo temporaneo del personale interessato in progetti e servizi formativi pubblici, ferme restando l'area contrattuale di appartenenza e le normative regionali vigenti.

Nella considerazione tuttavia che gli strumenti in essere non potranno consentire il pieno utilizzo del personale del settore, in particolare a fronte dei bisogni indotti dai processi d'innovazione in atto, Regioni, Enti ed OO.SS. convengono sulla necessità di coinvolgere allo scopo il Ministero del Lavoro al fine che siano predisposti i necessari strumenti legislativi ed amministrativi che consentano di procedere a forme di pensionamento anticipato del personale.

9. Orario di lavoro

Regioni, Enti ed OO.SS. convengono sulla necessità che l'orario di lavoro degli operatori venga mantenuto secondo il monte ore annuo stabilito dal previgente CCNL; convengono altresì sulla valutazione che gli interventi a carattere innovativo richiedano modalità flessibili di articolazione dello stesso.

Regioni, Enti ed OO.SS. concordano quindi sulla necessità di prevedere, in connessione con l'attivazione di iniziative a carattere innovativo, forme di utilizzo flessibile dell'orario e della sua articolazione da disciplinarsi a livello di contrattazione decentrata anche ai fini dell'eventuale recupero dell'orario di lavoro prestato in eccedenza.

Nel merito delle funzioni articolate, Regioni, Enti gestori ed OO.SS. convengono sulla opportunità che, a livello di contrattazione decentrata, siano definiti i carichi di lavoro conseguenti alla assunzione di funzioni articolate all'interno delle attività che ne richiedono l'esplicazione, restando inteso che l'esonero totale dalla docenza comporta, comunque, l'osservanza del monte ore complessivo di lavoro.

10. Esperti

Regioni, Enti ed OO.SS. concordano sulla necessità che siano potenziate le integrazioni tra sistema formativo e realtà produttiva e dei servizi, anche tramite il ricorso al contributo di esperti nelle diverse fasi dell'attività di formazione professionale; rilevano altresì che tale ricorso, fattore di efficacia degli interventi e di flessibilizzazione del sistema nel suo complesso, assume specifiche connotazioni in funzioni delle diverse tipologie di intervento. Concordano inoltre sulla necessità che in sede di contrattazione decentrata siano reperiti i criteri più idonei a consentire il massimo di efficacia ed efficienza delle soluzioni, con particolare riferimento ad una effettiva provenienza degli esperti dal mondo delle imprese, dei servizi, delle libere professioni, degli istituti scientifici, universitari e di ricerca.

11. Aggiornamento

Regioni, Enti ed OO.SS. concordano sulla necessità che la flessibilità delle strutture e delle azioni formative, debba essere sostanziata soprattutto attraverso il potenziamento di programmi articolati di iniziative di aggiornamento del personale dipendente, ai vari livelli, identificando precisi profili professionali in funzione delle specificità regionali, da definirsi con il concorso degli Enti e delle OO.SS. in sede di contrattazione decentrata.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER LA FORMAZIONE
PROFESSIONALE
CONVENZIONATA 1989/1991

I - AREA CONTRATTUALE

Art. 1 - Campo di Applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina il rapporto di lavoro degli operatori del sistema regionale di formazione professionale dipendenti dagli Enti convenzionati con le Regioni e gli Enti Locali delegati secondo il dettato dell'art. 5 della legge 845/78, impiegati nei servizi e nelle attività previsti dai piani poliennali e annuali di Formazione Professionale, ivi comprese le attività di F.S.E., gli interventi relativi ai contratti di formazione-lavoro e ai piani speciali e straordinari per l'occupazione.
2. Esso costituisce il complesso normativo generale nonché il quadro dei principi e dei criteri cui riferire la contrattazione decentrata a livello territoriale.
3. I contenuti del presente Contratto, fatta salva la specificità della configurazione giuridica del rapporto di lavoro, sono definiti nell'ambito di un quadro di riferimento costituito dalle normative vigenti per il personale dello stesso settore ed operante nelle strutture pubbliche, nell'intento di realizzare la perequazione delle

condizioni normative ed economiche di tutti i lavoratori dello stesso settore.

4. La normativa del presente Contratto, da applicare integralmente al personale a tempo indeterminato, va estesa, per quanto compatibile, al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Art. 2 - Attuazione degli interventi

1. Gli operatori del sistema regionale di Formazione Professionale dipendenti dagli Enti convenzionati sono impiegati in strutture idonee all'attuazione degli interventi formativi, alla ricerca sociale e didattica, ad attività di documentazione, di progettazione e sperimentazione formativa, di informazione e orientamento professionale, di assistenza tecnica ai servizi territoriali per l'impiego.

2. Pertanto, gli Enti convenzionati che in una progressiva interazione col territorio trasformano il ruolo delle loro strutture operative in quelle di Agenzie Polifunzionali, dotano le medesime di operatori la cui professionalità è correlata all'organizzazione funzionale dei servizi e alle attività di formazione professionale.

3. Dette strutture interagiscono con le istituzioni e la realtà socio-economica e formativa del territorio operando, nell'ambito dei programmi e dei piani regionali, in modo flessibile ed integrato assicurando capacità di risposta qualificata ed articolata per aree e livelli professionali, ad una domanda formativa diversificata nell'ambito della formazione di base, della formazione al lavoro, dell'aggiornamento e della riconversione professionale, degli interventi interattivi tra sistema scolastico, sistema di Formazione Professionale e sistema delle imprese.

4. In particolare, nell'ambito dei piani regionali di attività, in relazione alle esigenze territoriali di qualificazione e di sviluppo ed alle diverse tipologie dell'utenza, attraverso la contrattazione

decentrata, si individuano aree di intervento specifiche e si definiscono programmi, progetti e priorità mirati di sperimentazione e di innovazione volti a realizzare:

- sperimentazioni relative alla revisione delle metodologie curriculari;
- progetti speciali del F.S.E. e riqualificazione della forza lavoro per riconversioni aziendali e per la promozione dell'occupazione;
- iniziative di Formazione Professionale di II livello e in uscita dalla scuola secondaria superiore;
- attività di Formazione Professionale di base, di carattere modulare ed integrate da periodi di alternanza formazione-lavoro o stages aziendali anche non finalizzate all'acquisizione di qualifica;
- iniziative di Formazione Professionale in raccordo tra il sistema di Formazione Professionale, il sistema scolastico e il sistema delle Imprese;
- interventi coordinati di preformazione, formazione, inserimento al lavoro per soggetti di aree sociali svantaggiate;
- attività rivolte esclusivamente ai portatori di handicap;
- formazione dei formatori;
- interventi di Formazione Professionale rivolte ai giovani lavoratori nell'ambito dei contratti di formazione-lavoro.

5. Per l'attuazione di dette attività, attraverso la contrattazione decentrata, si definiscono altresì, in relazione a quanto previsto al successivo articolo 22, piani di intervento per l'aggiornamento, il perfezionamento, la riqualificazione, la riconversione per quote programmate di operatori da impiegare con funzioni di docenza, di progettazione, di coordinamento, di tutoraggio nei servizi territoriali.

Art. 3 - Inscindibilità

1. Le parti stipulanti convengono che il presente Contratto, per tutto il

periodo della sua validità, deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile e sostituisce, ad ogni effetto, il precedente CCNL, salvo le norme espressamente richiamate.

Art. 4 - Durata e decorrenza del Contratto

1. Il presente Contratto decorre dal 1 aprile 1989 e scade il 31 dicembre 1991.
2. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di un anno, e così di anno in anno, salvo disdetta di una delle parti contraenti, da inviarsi con lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.
3. Le parti contraenti si impegnano ad una verifica periodica, con cadenza annuale, dello stato di attuazione degli impegni congiuntamente assunti.

II - ARTICOLAZIONI REGIONALI

Art. 5 - Informazione

1. Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed alla efficienza dei servizi, gli Enti convenzionati garantiscono una costante informazione alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto sugli atti che riguardano i lavoratori dipendenti, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi, nonché i programmi concernenti le attività convenzionate e le attività a committenza diversa, nelle quali possono essere impegnati operatori della Formazione Professionale convenzionata.
2. Le modalità ed i tempi dell'informazione, che dovranno avere carattere preventivo, saranno definiti tra Enti e OO.SS. a livello regionale

Art. 6 - Contrattazione decentrata

1. La contrattazione decentrata a livello regionale è finalizzata alla esplicitazione della normativa contrattuale nazionale in funzione delle

specifiche esigenze territoriali e alla qualificazione del sistema regionale di Formazione Professionale.

2. La contrattazione decentrata si sviluppa tra Regione, Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e firmatarie del presente Contratto ed Enti convenzionati firmatari del medesimo CCNL.

3. Sono oggetto della contrattazione decentrata:

- la definizione delle materie, delle modalità, delle sedi e dei tempi di attuazione dei diritti di informazione;

- la definizione, nell'ambito e nel rispetto delle normative e degli indirizzi regionali e degli accordi raggiunti a livello regionale, di criteri e modalità relativi a: nuove assunzioni, albo regionale, mobilità, dotazione di personale relativamente ai piani annuali di Formazione Professionale, sia esso formativo che amministrativo, tecnico e ausiliario;

- la definizione dei piani regionali di aggiornamento e di riqualificazione del personale, nonché dei relativi aspetti organizzativi e di certificazione di pertinenza regionale;

- la definizione delle funzioni e dei ruoli richiesti per l'attivazione dei servizi territoriali, nonché delle modalità di impiego del personale in tali servizi;

- l'applicazione dei criteri definiti a livello nazionale per la sperimentazione dell'Agenzia polifunzionale sia rispetto agli accordi da attivare territorialmente (Enti bilaterali - Agenzia del Lavoro OML - etc.) che alle figure professionali che in esso devono operare;

- la definizione delle implicazioni sull'organizzazione del lavoro nell'attuazione dei progetti di innovazione del sistema formativo e delle eventuali relative convenzioni con Enti di Formazione Professionale e istituzioni scolastiche;

- la determinazione, all'interno del «fondo incentivi per l'innovazione»

definito in sede di contrattazione nazionale, di obiettivi, criteri e procedure per l'attribuzione dei medesimi al personale, secondo le priorità fissate dalla programmazione regionale, e l'eventuale integrazione finanziaria allo stesso fondo;

- la determinazione di crediti professionali integrativi a quelli nazionali per l'applicazione dei livelli differenziati o per l'assunzione nella seconda fascia retributiva dei formatori.

4. La contrattazione decentrata a livello aziendale, tra Ente e OO.SS. conseguentemente agli accordi raggiunti a livello regionale, definirà specifiche intese relativamente all'organizzazione del lavoro, orario, aggiornamento ricorrente, mobilità, diritto di informazione e utilizzo del personale in attività non convenzionate.

5. Inoltre, qualora la contrattazione decentrata regionale non definisca specifiche iniziative di qualificazione e/o aggiornamento orientate all'utilizzo delle nuove tecnologie di gestione dei servizi rivolte agli operatori dell'area dei servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari, le OO.SS. con l'Ente o la direzione della struttura operativa definiranno le modalità per l'utilizzo del monte ore previsto al 5° comma dell'art. 22.

Art. 7 - Attività non convenzionata

1. Le strutture operative degli Enti, che si attivano in iniziative formative e di servizio nell'area non convenzionata, rispondenti, ove previsti, gli standards della programmazione regionale, possono utilizzare temporaneamente operatori dipendenti che dichiarino la disponibilità, con professionalità funzionale ai progetti, secondo modalità definite a livello di contrattazione decentrata e comunque senza oneri per la Regione.

2. L'utilizzazione degli operatori dipendenti deve comportare:

- la continuità del rapporto di lavoro;

- il mantenimento di almeno il 50% del monte ore complessivo di docenza in attività convenzionata;
- la possibilità di sostituzione con rapporti di lavoro a tempo determinato secondo quanto previsto dall'art. 23 della L. 56/87, previa contrattazione regionale di categoria.

Art. 8 - Commissione regionale

1. D'intesa con l'Assessore competente è istituita, in ogni Regione, una Commissione paritetica composta da rappresentanti delle OO.SS. degli Enti di cui al comma 1 del precedente art. 1 e dall'Assessore regionale o suo delegato.
2. La partecipazione del rappresentante della Regione è intesa a verificare con le parti la corretta applicazione del CCNL e degli accordi raggiunti a livello regionale.
3. La composizione della Commissione è definita in sede di contrattazione decentrata.
4. Attraverso accordi in sede di contrattazione decentrata, la Commissione sarà articolata in relazione agli ambiti territoriali degli Enti Locali delegati.
5. Alla Commissione regionale sono assegnati i seguenti compiti:
 - controllo e verifica della corretta applicazione del CCNL;
 - esame e soluzione di eventuali controversie nella interpretazione e nella applicazione del CCNL;
 - controllo e verifica dell'applicazione degli accordi raggiunti in sede di contrattazione decentrata;
 - verifica dei titoli professionali e dei crediti di professionalità acquisiti, validi per l'inquadramento nei livelli differenziati e per l'assunzione nella seconda fascia retributiva dei formatori.
6. In particolare, la Commissione regionale è preposta a determinare i criteri e ad attivare i processi conseguenti in ordine a:

- gestione dell'Albo regionale;
- predisposizione ed aggiornamento continuo dei piani di impiego del personale in servizio, correlati alle attività programmate e di determinazione delle esigenze professionali di nuovo personale e di esperti;
- attuazione delle procedure e dei processi di mobilità per l'impiego dei Formatori nelle attività di cui al comma 5 del precedente art. 2;
- gestione dei processi generali di mobilità;
- gestione ed attuazione delle procedure per l'attivazione delle specifiche funzioni previste dalla declaratoria del formatore, sulla base delle esigenze individuate in sede di contrattazione decentrata;
- utilizzo del personale in attività di Formazione Professionale non convenzionate.

7. La Commissione regionale esprime, inoltre, parere:

- sul reclutamento di nuovo personale;
- per il ricorso agli esperti per singolo progetto o intervento formativo, tenuto conto degli obiettivi formativi, previa verifica delle condizioni di cui al successivo art. 23;
- per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa.

8. Alla Commissione regionale possono essere assegnati ulteriori compiti, attraverso la contrattazione decentrata.

9. All'atto del suo insediamento, la Commissione regionale procede a dotarsi di un regolamento per il suo funzionamento.

10. Sono fatti salvi gli accordi già in atto nelle singole Regioni se definiti tra Regioni, OO.SS. ed Enti.

III - DIRITTI SOCIALI E SINDACALI

Art. 9 - Norme di legge

1. Agli operatori del sistema regionale di Formazione Professionale dipendenti dagli Enti di cui al comma 1 del precedente art. 1, anche operanti in sedi o strutture con un numero di operatori inferiore a 16 unità, si applicano le norme della legge 300/70, le norme di legislazione sociale relative alla salvaguardia dell'occupazione, le assicurazioni sociali e quant'altro previsto dalle leggi vigenti.
2. Per quanto non previsto dal presente Contratto si fa rinvio alla legislazione vigente.

Art. 10 - Diritti sindacali

A - Rappresentanza sindacale aziendale:

1. A livello di sedi e di strutture di Formazione Professionale è riconosciuta una Rappresentanza Sindacale Aziendale (R.S.A.) così composta:

- 1 membro per ogni Sindacato presente nella sede o struttura, fino ad un massimo di 3, ovvero 2 membri in caso di Sindacato unico, per le strutture fino a 50 operatori;
- 2 membri per ogni Sindacato presente nella sede o struttura, fino ad un massimo di 6, ovvero 4 membri in caso di Sindacato unico, per le strutture con oltre 50 operatori;
- nelle strutture con numero di operatori inferiore a 6 la Rappresentanza sindacale è affidata ad un delegato.

2. Le predette Rappresentanze sindacali sono riconosciute nell'ambito dei sindacati di categoria aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale e firmatarie del presente Contratto.

3. E' fatto salvo il diritto delle OO.SS. di affidare la Rappresentanza sindacale, nella sede o struttura, ad una loro diversa strutturazione organizzativa.

4. Per l'esplicazione del proprio mandato ogni singolo rappresentante o

delegato sindacale ha diritto ad un permesso retribuito di 10 ore mensili in media per anno solare.

5. Le ore di permesso sono utilizzabili anche in parte da uno o più rappresentanti o delegati sindacali.

6. Dette ore sono cumulabili a livello territoriale e utilizzabili anche in forma di esoneri previa comunicazione delle OO.SS. agli Enti interessati.

7. I nominativi dei rappresentanti o delegati sindacali saranno comunicati dalle OO.SS. competenti all'Ente interessato.

B - Attività sindacale:

1. E' garantito il diritto di diffusione della stampa sindacale e di affissione agli albi dei comunicati sindacali.

2. Per l'esercizio dell'attività sindacale sono riconosciute 12 ore annue retribuite per tenere l'assemblea degli operatori in orario di lavoro.

L'assemblea, che sarà convocata con un preavviso possibilmente non inferiore a 24 ore, potrà essere svolta anche fuori dalla abituale sede di servizio, previa opportuna precisazione nella richiesta avanzata dalla R.S.A.

C - Esoneri sindacali:

1. Gli esoneri di cui ai successivi commi sono riconosciuti quale costo contrattuale.

2. E' riconosciuto un esonero sindacale regionale a tempo pieno retribuito per un lavoratore per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di categoria, fino ad un massimo di tre, aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale e firmatarie del presente Contratto.

3. E' altresì riconosciuto un esonero sindacale nazionale a tempo pieno retribuito per un lavoratore per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di categoria, fino ad un massimo di tre, aderenti alle Confederazioni

maggiormente rappresentative a livello nazionale e firmatarie del presente Contratto.

4. Le richieste di esonero saranno avanzate alle Regioni e agli Enti dalle strutture sindacali preventivamente indicate dalle OO.SS. nazionali firmatarie del presente Contratto.

D - Organismi Sindacali Nazionali:

1. Ogni sindacato di categoria aderente alle Confederazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale e firmatarie del presente contratto, designa 10 lavoratori dipendenti, fino ad un massimo di 30, membri di organismi nazionali, per i quali è riconosciuto un permesso retribuito di 16 ore mensili in media per anno solare.

2. Dette ore di permesso sono cumulabili ed utilizzabili da uno o più lavoratori per ogni OO.SS., anche in forma di esoneri sindacali.

3. L'eventuale cumulo delle ore di permesso, nonché l'utilizzo di esse in forma di esoneri, sarà definito, attraverso la contrattazione specifica, tra il livello nazionale delle rispettive OO.SS., le Regioni e gli Enti interessati.

E - Trattenute per contributi sindacali:

1. Nei confronti dei lavoratori iscritti alle OO.SS., l'Ente convenzionato è tenuto ad operare la trattenuta per contributi sindacali mediante lettera-delega firmata dal lavoratore interessato e ad effettuare le relative rimesse secondo le istruzioni emanate dalle rispettive OO.SS.

2. La lettera-delega sarà inviata alla direzione della struttura dalla rispettiva organizzazione sindacale.

Art. 11 - Astensione dal lavoro

1. In conformità ai principi della Costituzione e della legge 300/70, è garantito l'esercizio della libertà e delle attività sindacali, nonché del diritto di sciopero.

2. La dichiarazione di sciopero da parte delle OO.SS. dovrà essere preceduta da preavviso, di norma, non inferiore a 36 ore.

IV - CLASSIFICAZIONE

Art. 12 - Classificazione e inquadramento del personale

1. Con riferimento all'area operativa ed alla fascia professionale di appartenenza, gli operatori del sistema regionale di Formazione Professionale dipendenti dagli Enti convenzionati sono classificati secondo i profili professionali di cui alle relative declaratorie e secondo il seguente prospetto:

Area operativa prof.le	Fascia prof.le	Profilo prof.le
	Ausiliaria	Ausiliario Serv. Gen.li
Servizi Amministrativi, Tecnici e Ausiliari	Esecutiva	Operatore tecnico Operatore
	Amministrativa	Collab. Amm.vo Resp. Serv. Gen.e di
seg.		
Servizi Formativi Formatore	Formativa	
Servizi Direttivi Direttore	Direttiva	

2. Detti operatori sono inquadrati, in relazione alle funzioni professionali e alle aree professionali di competenza, in 6 livelli funzionali corrispondenti ai profili professionali definiti al punto 1 del presente articolo:

Profilo Professionale Funzionale	Livello
----------------------------------	---------

Ausiliario Servizi Generali	I
Operatore Tecnico	II
Operatore Amministrativo	III
Collaboratore Amministrativo	IV
Resp. Servizi Gen. e di Segreteria	V
Formatore	VI
Direttore	

- Inquadramento

3. Con decorrenza 1 ottobre 1990 le aree dei servizi amministrativo, tecnico ed ausiliario e quella dei servizi formativi prevedono due fasce retributive.
4. Nella prima fascia va inquadrato tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o che ha maturato tali condizioni alla firma del presente contratto.
5. Nella seconda fascia accederanno gli operatori nella percentuale e con le modalità previste al punto «D» del successivo art. 29.
6. In questa stessa fascia dei formatori è previsto l'inquadramento di operatori in possesso dei titoli di studi previsti dalla declaratoria del formatore nel presente CCNL, con professionalità maturata per almeno cinque anni nel sistema delle imprese in funzioni comparabili col profilo professionale del V livello funzionale del presente CCNL.
7. La verifica dei titoli professionali e dei crediti di professionalità acquisiti attraverso la programmazione regionale delle iniziative di aggiornamento e riqualificazione e/o attraverso l'attivazione di nuove

funzioni del formatore tramite interventi previsti dall'art. 2 del CCNL, nonché l'inquadramento nella seconda fascia retributiva sono definite all'interno della Commissione regionale.

Sperimentazione-innovazione:

8. Ai formatori impiegati nelle attività e negli interventi previsti ai commi 4 e 5 del precedente articolo 2 è riconosciuta una indennità nella misura e con le modalità previste al successivo articolo 26.

9. L'impiego di detti Formatori è comunque subordinato alla frequenza di un corso di formazione specifico iniziale. Per i formatori, già con precedenti esperienze riconducibili o riconoscibili nell'ambito delle attività di cui al comma 5 del precedente articolo 2, l'esperienza professionale acquisita nonché documentata, è valutata sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione decentrata.

Funzioni articolate:

10. La professionalità del formatore può inoltre articolarsi nelle specifiche e/o integrate funzioni previste dalla declaratoria. In tal caso ai formatori chiamati a svolgere dette funzioni è riconosciuta una specifica indennità nella misura e con le modalità previste al successivo art. 29.

11. In relazione agli obiettivi ed alle esigenze della programmazione e della organizzazione didattica, dette funzioni sono svolte anche in forma integrata con l'attività di docenza, attraverso una opportuna articolazione dell'orario di lavoro.

12. L'individuazione delle funzioni e della relativa dotazione organica dei formatori saranno determinate attraverso la contrattazione decentrata, in relazione alla complessità ed alla tipologia della struttura operativa e degli interventi formativi, in stretto rapporto con gli obiettivi dei piani poliennali e annuali di attività, nonché degli interventi programmati.

13. La definizione delle relative procedure e la verifica della loro attuazione sono assegnate alla Commissione regionale sulla base degli accordi raggiunti in sede di contrattazione decentrata.

Servizi territoriali:

14. Qualora le Regioni, mediante accordi in sede di contrattazione decentrata, si avvalgano del personale degli Enti di cui al comma 1 dell'art. 1, utilizzandolo in convenzione con gli Enti stessi, per attivare servizi di supporto al sistema regionale di Formazione Professionale e ai Servizi territoriali per l'impiego, agli operatori impiegati in detti servizi è corrisposta una indennità nella misura e con le modalità previste al successivo art. 29.

Procedure:

15. Per quanto previsto ai precedenti commi da 8 a 14, in sede di contrattazione decentrata si definiscono l'entità delle risorse, le funzioni e i ruoli professionali richiesti per l'attuazione delle attività programmate, le quote di personale da impiegare, i criteri di selezione di detto personale e le indennità nei limiti previsti.

Situazioni in atto:

16. Eventuali situazioni professionali già in atto nelle singole Regioni, riferite o riferibili ai precedenti commi da 8 a 14, sono verificate in sede di Commissione regionale e ricondotte all'attuale quadro normativo-contrattuale, attraverso la contrattazione decentrata.

Interventi per disabili e istituti di pena:

17. Attraverso la contrattazione decentrata, si definiscono criteri e procedure per l'impiego in altre attività per i formatori che abbiano prestato un periodo di servizio superiore ai due anni consecutivi in attività per soli disabili o presso gli istituti di pena.

V - GESTIONE DEL PERSONALE

Art. 13 - Passaggi di livello

1. Tra i livelli funzionali del presente Contratto sono previsti i seguenti

passaggi sulla base dei requisiti e delle modalità specificamente indicati:

- dal I al II livello: possesso dei titoli richiesti per il II livello
più permanenza di tre anni nel I livello;

- dal II al III livello: possesso dei titoli richiesti dal III livello
più permanenza di tre anni nel II livello;

- dal III al IV livello: possesso dei titoli richiesti per il IV livello, compreso qualunque diploma di scuola media superiore, più permanenza di tre anni nel III livello, più corsi di formazione e/o aggiornamenti specifici;

- dal IV al V livello: possesso dei titoli richiesti dal V livello e rispetto delle procedure previste per le nuove assunzioni nella qualifica formatore.

2. In alternativa alle nuove assunzioni, i posti che si rendono disponibili

per il direttore possono essere coperti, con passaggio dal V al VI livello, dal personale già in servizio con i seguenti requisiti:

- laurea più due anni di permanenza nel V livello, più corsi di aggiornamento, più corso di formazione;

- diploma di scuola secondaria di secondo grado, più permanenza di 4 anni nel V livello, più frequenza di corsi di aggiornamento, più corso di formazione.

3. I passaggi dal I al II livello, dal II al III livello e dal III al IV livello, nonchè i passaggi dal IV al V livello saranno riservati al

personale già operante nel settore per una quota equivalente al 40% dei fabbisogni complessivi a livello regionale di figure professionali

inquadabili ai vari livelli, salvo che tali fabbisogni non possano essere ricoperti con il ricorso a personale in mobilità con la qualifica

funzionale corrispondente.

4. I passaggi di livello avvengono esclusivamente su posti effettivamente vacanti, su domanda degli interessati presentata all'Ente convenzionato, che è tenuto a comunicare alla Regione sia i posti vacanti che le richieste di passaggio.
5. Nei passaggi di livello a domanda e che prevedono il trasferimento da una struttura formativa ad altra, al personale interessato non compete rimborso alcuno per le eventuali spese sostenute per il trasferimento stesso, nè per le eventuali maggiori spese sostenute per raggiungere la nuova sede di servizio.
6. E' consentito il passaggio da livelli inferiori a livelli superiori, senza obbligo di permanenza nel livello precedente a quello di accesso, previo corso di formazione specifico, purchè in possesso dei titoli previsti per il livello di accesso, su posti ancora disponibili e una volta esaurita la riserva e l'eventuale mobilità di cui al precedente III comma.
7. I passaggi di livello a domanda degli interessati, sia nello stesso Ente che tra Enti diversi, saranno attuati previo accordo tra Regione, Enti interessati ed OO.SS.
8. I corsi di aggiornamento, formazione e riqualificazione previsti per i passaggi di livello sono definiti in sede di contrattazione decentrata.

Art. 14 - Passaggi di qualifica

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla fascia superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.
2. Nei passaggi di qualifica il beneficio da attribuire ad ogni lavoratore consiste nella differenza tra il livello economico base della qualifica

di accesso ed il livello economico base della qualifica di provenienza.

Art. 15 - Mutamento di mansioni per inidoneità

1. Nel caso in cui il lavoratore sia riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni assegnategli, l'Ente prima di procedere alla sua dispensa dal servizio dovrà esperire ogni utile tentativo, compatibile con le strutture organizzative dei vari settori, di intesa con le OO.SS., per recuperarlo al servizio attivo in mansioni diverse da quelle proprie della qualifica attinente allo stesso livello retributivo o a livello inferiore.
2. In questo ultimo caso il lavoratore avrà diritto a conservare il trattamento economico in godimento, ferme restando le garanzie occupazionali previste dalla normativa contrattuale.

Art. 16 - Assunzioni

1. Gli Enti convenzionati possono far ricorso ad assunzioni di nuovo personale limitatamente ad accertate esigenze quantitative e qualitative derivanti dalla programmazione regionale.
2. Le esigenze di nuovo personale sono determinate sulla base di piani di impiego del personale in servizio, correlati alle attività programmate.
3. Le nuove assunzioni sono effettuate sulla base delle predette esigenze, una volta esauriti gli eventuali e possibili processi di mobilità finalizzati all'utilizzo ottimale delle risorse disponibili, anche mediante interventi di aggiornamento e riqualificazione.

Criteri di ingresso per il formatore

4. Per il formatore in ingresso, in possesso dei titoli di studio e professionali già previsti, saranno considerati elementi prioritari:
 - a) la preparazione culturale specifica adeguata al ruolo, la competenza metodologico didattico-psicopedagogica, nonché competenza

socio-culturale relativa ai problemi del lavoro e all'ambiente comunitario della struttura operativa interessata;

b) una pregressa esperienza di lavoro di almeno due anni, anche discontinui;

c) l'espletamento di un tirocinio formativo di durata adeguata con momenti di formazione connotati da alternanza, progettazione comune, programmazione di stages, verificando anche la possibilità di utilizzare i contratti di formazione e lavoro, nel rispetto della L.863 e nell'ambito del relativo accordo quadro nazionale.

5. Il tipo di rapporto, la qualifica contrattuale, le mansioni da svolgere, la sede di lavoro, l'orario, la durata del periodo di prova nonchè, per i contratti a tempo determinato, la data di scadenza del termine, saranno precisati dall'Ente convenzionato con lettera che sarà firmata in duplice copia dal lavoratore nuovo assunto, una delle quali rimarrà al lavoratore. Nella lettera si farà esplicito riferimento alla regolamentazione del presente Contratto.

Art. 17 - Tutela dei dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psico-fisiche

1. Le misure di sostegno indicate nel presente articolo, hanno lo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero di dipendenti nei confronti dei quali da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti sia stata attestata:

- la condizione di soggetto ad effetti di tossicodipendenza e/o alcolismo cronico;
- la condizione di portatore di handicap.

2. Qualora questo personale debba sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero e/o di riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite, secondo le modalità di esecuzione del progetto, le seguenti misure di sostegno:

- a) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore per la durata del progetto;
- b) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
- c) utilizzazione del dipendente in mansioni della stessa qualifica diverse da quelle abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria pubblica come supporto della terapia in atto.

3. Durante questo periodo al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione nelle modalità previste all'art. 44 e per la durata contemplata ai commi 4 e 5 dello stesso articolo.

4. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza entro il terzo grado si trovino nelle condizioni previste dal comma precedente ed abbiano iniziato l'esecuzione del progetto di recupero e di riabilitazione, hanno diritto ad ottenere la concessione dell'aspettativa non retribuita per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

5. L'Ente dispone l'accertamento della idoneità al servizio dei dipendenti di cui al primo comma qualora i dipendenti medesimi non si siano volontariamente sottoposti alle previste terapie.

Art. 18 - Pari opportunità

1. In attuazione delle leggi nazionali e tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, vanno attivate le misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

- a) accesso e modalità di svolgimento dei corsi di riqualificazione, garantendo quote di partecipazione del 50% al personale femminile in organico nelle singole strutture ai vari livelli;

- b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto alle esigenze delle donne, da concordare in sede di contrattazione aziendale;
- c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali, a parità di requisiti professionali.

Art. 19 - Rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro tra gli Enti convenzionati ed il personale è, normalmente, a tempo indeterminato.
2. Ai fini del rapporto di lavoro a tempo determinato sono attività definite o predeterminate nel tempo, aventi carattere straordinario ed eccezionale, quelle attività formative intese a realizzare progetti speciali di riconversione, di formazione-lavoro, di sperimentazione privi di carattere di continuità; nel caso tuttavia che tali progetti si protraggano o vengano ripetuti o che si istituiscano nuovi corsi che richiedono la stessa fascia di qualifica, prima di procedere a nuove assunzioni, verrà utilizzato lo stesso personale per il quale il rapporto di lavoro sarà considerato a tempo indeterminato secondo quanto previsto dalla L. 230/62.
3. Nei casi sopra specificati, oltrechè per la sostituzione di lavoratori dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto, è ammessa, in applicazione della legge 230/62, l'assunzione a tempo determinato con l'indicazione della data di scadenza del rapporto; resta inteso che, nel caso della sostituzione, il termine del rapporto deve coincidere con il rientro del lavoratore assente o con la chiusura dell'attività corsuale.
4. In attuazione e nell'ambito della legge 56/87 e secondo quanto previsto dall'art. 23 della stessa legge, è consentita, previa contrattazione decentrata, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro nelle seguenti ulteriori ipotesi:
 - a - per l'attuazione di interventi o progetti, definiti o predeterminati

nel tempo, anche non aventi carattere occasionale quali quelli speciali, sperimentali, di formazione sul lavoro, di assistenza tecnica ecc.;

b - per sostituire, anche parzialmente, operatori chiamati a svolgere mansioni di coordinamento e/o progettazione;

c - per sostituire personale impegnato in attività di formazione non convenzionate.

5. Il numero massimo di lavoratori assumibili con contratto di lavoro a termine, non potrà superare il 10% del personale organico dell'Ente con contratto di lavoro a tempo indeterminato, salvo diversa regolamentazione pattizia a livello regionale.

6. In caso di sostituzioni riguardanti i formatori, qualora l'indisponibilità del titolare si manifesti entro i primi 30 giorni dall'inizio dell'attività corsuale e si concluda entro 30 giorni prima del termine della stessa, il rapporto di lavoro del supplente potrà essere prorogato fino alla conclusione della medesima attività corsuale, ciò ai fini di garantire la continuità didattica.

7. Per la Formazione Professionale agricola il precedente comma si applica in quanto compatibile con la durata del corso.

Art. 20 - Part-time

1. E' consentito il ricorso all'istituto del part-time.

2. Gli Enti convenzionati, pertanto, in presenza dei presupposti di cui al precedente art. 16, e con le stesse modalità di cui al detto articolo, potranno procedere ad assunzioni con contratto di lavoro part-time.

3. E' altresì prevista la possibilità di trasformare a part-time i rapporti di lavoro full-time in atto, ove i lavoratori interessati facciano richiesta di svolgere attività ad orario inferiore a quello ordinario.

4. Il presente istituto, al quale non sono riconducibili i rapporti di lavoro a tempo parziale conseguenti ad oggettive esigenze organizzative,

resta regolato come segue:

a - l'orario di lavoro, convenuto tra le parti, non potrà, in alcun caso, essere inferiore al 50% di quello ordinario;

b - il trattamento economico, fatto salvo il rapporto percentuale, sarà identico a quello previsto per il personale a tempo pieno di pari livello ed anzianità, ivi comprese competenze fisse e periodiche nonchè indennità di contingenza;

c - non è consentita l'effettuazione di lavoro straordinario se non per il personale con rapporti di lavoro a tempo parziale conseguenti ad oggettive esigenze organizzative;

d - il personale part-time non potrà usufruire di benefici che comportino, a qualsiasi titolo, la riduzione del convenuto orario di lavoro, salvo quanto previsto da particolari disposizioni di legge;

e - al contratto part-time non potrà accedere nè il personale direttivo nè il personale che svolge funzioni di responsabile dei servizi generali e di segreteria;

f - i lavoratori part-time fruiranno di ferie alle stesse condizioni del personale con contratto full-time;

g - il passaggio da part-time a full-time, a richiesta degli interessati, ha priorità rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni, restando, peraltro, subordinato:

I) all'esaurimento dei processi di mobilità;

II) all'ampliamento dell'orario di lavoro del personale operante a tempo parziale per oggettive esigenze organizzative;

III) al parere della Commissione regionale.

5. Le domande relative al suddetto passaggio vanno presentate, di norma, entro il 30 giugno d'ogni anno all'Ente convenzionato.

Art. 21 - Incompatibilità

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato è incompatibile con altro rapporto di lavoro dipendente.
2. E' inoltre incompatibile con altro tipo di lavoro autonomo o di libera professione, e comunque con qualsiasi attività lavorativa o imprenditoriale se di impedimento al regolare e qualificato espletamento dei compiti e delle funzioni richiesti dal servizio.
3. Il lavoratore dipendente impegnato ad orario parziale, con esclusione dei lavoratori che hanno fatto richiesta di contratto part-time, non può esimersi dall'obbligo dell'aumento dell'orario fino al tempo pieno qualora se ne verifichi la disponibilità, pena la decadenza delle garanzie occupazionali previste dall'art. 27.
4. Il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente ogni variazione delle condizioni di incompatibilità.

Art. 22 - Periodo di prova

1. Il lavoratore nuovo assunto è tenuto a svolgere un periodo di prova nella seguente misura:
 - 6 mesi per il personale direttivo;
 - 4 mesi per i formatori;
 - 3 mesi per il personale di segreteria;
 - 30 giorni per il personale tecnico ed ausiliario.
2. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il lavoratore verrà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere servizio, entro il periodo fissato dal presente articolo.
3. Il periodo di prova, che deve sempre risultare da atto scritto di assunzione, non potrà essere prolungato e, superato lo stesso senza che sia intervenuta da una delle parti disdetta scritta del rapporto, il lavoratore si intenderà assunto a tempo indeterminato con decorrenza del servizio, a tutti gli effetti contrattuali, dal primo giorno di inizio del periodo di prova.
4. Al lavoratore assunto in prova, in caso di non assunzione, viene

riconosciuto lo stesso trattamento economico previsto per i lavoratori a tempo indeterminato, compreso il trattamento di fine rapporto.

Art. 23 - Esperti

1. L'utilizzo di esperti, nell'ambito della programmazione dell'attività formativa, è finalizzato al potenziamento della interazione tra sistema formativo e realtà produttiva e dei servizi.
2. Le prestazioni degli esperti debbono essere previste nei piani regionali e all'interno delle convenzioni e verranno regolate unicamente come incarichi di collaborazione professionale, escludendo, in ogni caso, l'instaurazione di rapporti di lavoro subordinati.
3. In sede di contrattazione decentrata si individuano i criteri più idonei a consentire il massimo di efficacia ed efficienza delle soluzioni, con particolare riferimento all'effettiva provenienza degli esperti dal mondo delle imprese, dei servizi, delle libere professioni, degli istituti scientifici, universitari e di ricerca.
4. La prestazione degli esperti ha carattere di intervento integrativo e specialistico e i suoi contenuti saranno finalizzati alla qualificazione dell'intervento formativo.

Art. 24 - Aggiornamento

1. Gli operatori del sistema regionale di Formazione Professionale dipendenti dagli Enti convenzionati sono tenuti a partecipare alle iniziative di aggiornamento, riqualificazione e riconversione professionale previste dalla legge 845/78, derivanti dalle esigenze della programmazione delle attività formative, definite attraverso la contrattazione decentrata e gestite direttamente dalle Regioni, dagli Enti Locali delegati o in convenzione con gli Enti di cui al comma 1 dell'art. 1.
2. Tali iniziative sono finalizzate alla riconversione e qualificazione

delle attività anche attraverso la formazione di nuove, diversificate e più elevate professionalità funzionali allo sviluppo del sistema.

3. Nell'ambito dei programmi poliennali e dei piani annuali regionali si procederà, in sede di contrattazione decentrata, alla definizione di piani di aggiornamento, perfezionamento e riconversione professionale per quote programmate di operatori finalizzati a:

- progettazione e revisione dei profili professionali;
- progettazione, revisione e sperimentazione dei curricula formativi e delle metodologie curriculari;
- iniziative di Formazione Professionale di integrazione tra il sistema di Formazione Professionale, il sistema scolastico e il sistema delle imprese e dei servizi promozionali;
- attività di progettazione e coordinamento di iniziative di Formazione Professionale integrate da stages aziendali o caratterizzate da alternanza formazione-lavoro;
- attività di informazione, orientamento, tutoraggio;
- interventi coordinati di preformazione, di formazione e di inserimento al lavoro per soggetti di aree sociali svantaggiate portatori di handicap.

4. I processi di qualificazione, aggiornamento e riconversione interessano tutti gli operatori del sistema regionale di Formazione Professionale a tempo indeterminato per il conseguimento degli obiettivi generali di promozione e qualificazione delle professionalità e di riconversione dello stesso sistema nei tempi e con le modalità concordati in sede di contrattazione decentrata.

5. Le iniziative di qualificazione, aggiornamento e riconversione professionale, anche orientate all'utilizzo delle nuove tecnologie di gestione dei servizi, rivolte agli operatori dell'area dei servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari saranno mirate alla riqualificazione dei servizi relativi, per renderli funzionali all'attuazione delle politiche e delle strategie di Formazione Professionale. Per dette iniziative è previsto un monte annuo di almeno 120 ore.

Le modalità di utilizzo di detto monte ore sono definite dalla contrattazione decentrata.

6. Per gli operatori interessati a processi di riconversione professionale, ove necessario, può essere previsto l'esonero parziale o totale dal normale incarico per l'intera durata dell'intervento, conservando la posizione economica e giuridica acquisita.

7. Ai partecipanti alle iniziative di cui al presente articolo è riconosciuta l'indennità di missione, se ed in quanto spettante, secondo quanto previsto al successivo art. 32. In caso di corsi a regime convittuale, in sostituzione della diaria spetta una indennità giornaliera pari ad un terzo dell'indennità di missione.

8. I partecipanti alle iniziative di aggiornamento che durante l'esercizio formativo siano stati occupati ad orario ridotto hanno diritto, limitatamente al periodo di svolgimento di dette iniziative, alla retribuzione corrispondente all'effettivo impegno orario.

9. In sede di contrattazione decentrata si definiranno, sulla base di accordi regionali, progetti di formazione per fasce professionali in collaborazione con Enti convenzionati, Università e Aziende, Istituti di Formazione e Ricerca finalizzati all'acquisizione di «crediti» da utilizzare nei processi di riqualificazione e formazione delle nuove figure professionali e/o dell'evoluzione della funzione del formatore.

10. Agli operatori che hanno frequentato iniziative di qualificazione, aggiornamento e riconversione professionale viene rilasciata dalla Regione o Ente Locale delegato apposita certificazione, le cui modalità sono definite in sede di contrattazione decentrata.

Art. 25 - Dotazione di personale

1. La determinazione degli addetti è definita in sede di contrattazione decentrata e riferita all'attuazione dei servizi e dei piani annuali di

attività, nonché alle esigenze di funzionamento delle strutture operative.

2. Nelle strutture formative con attività inferiori a 3.200 ore annue, non è prevista la figura professionale del Direttore. L'attività di coordinamento è assolta da un Formatore nominato dall'Ente.

3. Limiti inferiori possono essere stabiliti in sede di contrattazione decentrata, esclusivamente per lo specifico della formazione in agricoltura.

4. Il Formatore che assolve a tale funzione può essere esonerato dai compiti di docenza fino ad un massimo del 50 per cento dell'orario previsto per tale attività, previa autorizzazione della Regione.

Art. 26 - Albo regionale

1. L'Albo regionale degli operatori del sistema regionale di Formazione Professionale dipendenti dagli Enti convenzionati è finalizzato alla gestione flessibile, qualificata e razionale del personale in raccordo con le esigenze dei servizi e delle attività programmate, nel rispetto delle leggi nazionali e regionali.

2. L'Albo regionale costituisce il quadro delle professionalità disponibili per essere impiegate sul territorio.

3. La Commissione regionale determina i criteri ed attiva i processi per la formazione e la gestione dell'albo regionale.

4. L'Albo regionale, articolato in corrispondenza degli ambiti territoriali degli enti Locali delegati, è, di norma, organizzato in due sezioni:

- nella prima sezione, divisa per mansioni e gruppi di disciplina, è iscritto il personale il cui rapporto di lavoro abbia i requisiti del contratto a tempo indeterminato;

- nella seconda sezione viene iscritto il personale che aspira all'assunzione nel settore della formazione professionale, in possesso dei requisiti professionali richiesti, al solo fine dell'accertamento

da parte della Regione dei medesimi.

5. Le nuove assunzioni da parte degli Enti avvengono, nel rispetto delle normative regionali, nell'ambito degli iscritti alla seconda sezione dell'Albo, fermo restando che gli stessi Enti sono tenuti prioritariamente ad utilizzare il personale della prima sezione, con la qualificazione professionale richiesta dall'attività da svolgere, eventualmente in mobilità o con orario ridotto.
6. L'iscrizione all'Albo viene effettuata dal competente Assessorato, previa verifica dei requisiti professionali previsti.
7. Sono fatte salve le normative già in atto nelle singole regioni e gli accordi tra Regione, OO.SS. ed Enti.

Art. 27 - Mobilità

1. Per rispondere alle esigenze della programmazione regionale attraverso la razionale, qualificata e rispondente gestione del personale, nella salvaguardia dell'occupazione, si attua la mobilità del personale in servizio all'interno del Sistema regionale di Formazione Professionale.
2. Detta mobilità si attua anche con l'impiego del personale in servizi e progetti formativi pubblici mediante convenzione tra Regione e/o Enti Locali delegati ed Enti di formazione professionale.

Sono fatte salve le normative regionali.
3. Attraverso la contrattazione decentrata si definiscono le modalità per l'attuazione della mobilità.
4. Si riconfermano comunque le garanzie occupazionali di cui al CCNL 1983/86, le normative regionali e gli eventuali accordi tra Regione, OO.SS. ed Enti.
5. La Commissione regionale attiva i processi per la gestione della mobilità, in riferimento all'Albo regionale.

A - Mobilità professionale

1. Il personale dipendente degli enti, riqualificato secondo quanto previsto all'art. 24 del presente Contratto, nonchè impiegato nelle attività di cui al comma 5 del precedente art. 2 e nei servizi territoriali è soggetto a processi di mobilità territoriale e professionale all'interno della fascia professionale di propria competenza, in rapporto alle esigenze del piano regionale programmato delle attività.

2. La mobilità di detto personale si attua:

a - all'interno delle strutture operative dello stesso Ente;
b - tra strutture di Enti diversi mediante convenzione;
c - tra strutture operative degli Enti convenzionati e le strutture operative della Regione e degli Enti delegati mediante convenzione.

3. La mobilità di detto personale si attua in diretto rapporto alle esigenze derivanti dalle attività di formazione professionale programmate dalla Regione ed esclusivamente sulla base della definizione di un piano previsionale di utilizzazione del personale stesso definito dalle Regioni.

B - Salvaguardia dell'occupazione

1. Allo scopo di salvaguardare i livelli occupazionali nell'ambito della ristrutturazione e riqualificazione dell'attività di formazione professionale è previsto un secondo livello di mobilità che si attua per il personale con contratto a tempo indeterminato rimasto parzialmente o totalmente senza incarico a seguito di contrazione delle attività, di chiusura dei corsi o delle sedi operative o di trasferimenti delle sedi operative stesse da una ad altra area territoriale o di passaggio della sede operativa ad altro Ente.

a - Il personale in mobilità, la cui assunzione sia stata riconosciuta dalla Regione, ha diritto ad essere impiegato anche presso altre strutture, anche di enti diversi, privati e pubblici, con incarichi compatibili con la propria professionalità;

b - in caso di contrazione di attività presso la struttura di appartenenza e di conseguente riduzione dell'orario di servizio, il personale in mobilità ha diritto al completamento dell'orario presso altre strutture, anche di Enti diversi convenzionati e pubblici;

c - il personale in mobilità privo di incarico presso la struttura di appartenenza è assunto presso la struttura operativa del nuovo Ente.

E' fatto salvo il diritto del dipendente di tornare al precedente Ente nel caso in cui, nell'anno successivo al passaggio, si ricreino in questo le condizioni per un suo reinserimento;

d - in caso di chiusura dell'Ente di appartenenza il personale in mobilità ha diritto al passaggio immediato alle dipendenze di altro Ente mediante accordi tra Regione, OO.SS. e Ente convenzionato;

e - in caso di chiusura dell'Ente di appartenenza e di disponibilità presso strutture pubbliche della Regione o degli Enti delegati, l'utilizzazione in dette strutture del personale in mobilità privo di incarico, avverrà mediante accordi tra Regioni o Enti delegati, OO.SS., Enti convenzionati;

f - qualora manchino le condizioni per il reinserimento, le parti attivano il confronto con la Regione al fine di individuare le condizioni di una nuova collocazione dei lavoratori in mobilità in altre attività, anche all'esterno del settore della formazione professionale. I lavoratori in mobilità conservano, per il periodo necessario a tale verifica, la retribuzione globale e i diritti acquisiti, rimanendo formalmente collegati all'Ente di appartenenza e prestando comunque servizio per l'intero orario di lavoro per cui sono stati assunti in attività formative o comunque compatibili con la propria qualifica professionale;

g - in caso di contrazione dell'attività durante lo svolgimento della stessa il personale in mobilità ha diritto di essere utilizzato, secondo le modalità del precedente punto «f», nell'ambito dello

stesso Ente, fino al termine dell'attività programmata assegnata all'Ente medesimo e comunque dovrà mantenere la retribuzione in atto;

h - nel caso di trasferimento della struttura da una ad altra area territoriale o passaggio della struttura ad altro Ente, tutto il personale con contratto a tempo indeterminato, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro nella nuova sede o alle dipendenze del nuovo Ente, conservando la posizione economica e giuridica acquisita;

i - il personale in mobilità ha diritto a preventivi processi di aggiornamento e riconversione, programmati dalla Regione, necessari al suo reinserimento per incarichi diversi da quello di provenienza o in altra attività lavorativa. Detto personale interessato a processi di aggiornamento di riconversione e riqualificazione finalizzati al reinserimento nell'attività lavorativa e che possono prevedere anche periodi di esperienza lavorativa in azienda, rimane formalmente collegato all'Ente di appartenenza, o al nuovo Ente, secondo quanto previsto dal precedente punto «d», fino a nuova definitiva sistemazione ed ha diritto al mantenimento dello stato economico e giuridico acquisito.

C - Trattamento del personale in mobilità

1. Per il trattamento del personale in mobilità di cui ai punti «A» e «B» del presente articolo, si definiscono i seguenti criteri:

a - il lavoratore in mobilità mantiene il trattamento economico e normativo acquisito;

b - gli Enti presso cui il lavoratore in mobilità presta parzialmente servizio provvederanno a trasmettere all'Ente presso il quale il lavoratore è collegato formalmente, mensilmente, la documentazione relativa al trattamento economico, previdenziale ed assicurativo del servizio prestato;

c - l'utilizzo del personale in mobilità presso strutture pubbliche avviene mediante convenzione, i cui contenuti saranno definiti a livello regionale, con l'Ente di appartenenza:

d - per usufruire delle garanzie occupazionali previste dai meccanismi di mobilità, il personale con contratto a tempo indeterminato non può esimersi dall'obbligo del completamento d'orario anche presso strutture, anche di Enti diversi. Ai fini dell'agibilità dell'orario di servizio del personale si procederà di intesa fra le OO.SS. e gli Enti interessati:

e - al fine di determinare le priorità per il reinserimento e la mobilità anche tra Enti diversi si dovranno valutare in particolare i seguenti requisiti:

I) titoli e competenze specifiche già possedute o acquisite mediante corsi di riqualificazione, di riconversione e di aggiornamento programmati o riconosciuti dalla Regione;
II) anzianità maturata nel settore della formazione professionale;
III) carichi di famiglia.

2. La mobilità del personale avviene di norma entro i limiti dei 40 chilometri, comunque elevabili, purchè in ambito provinciale, con accordi che potranno essere raggiunti a livello regionale in rapporto alle specificità territoriali.

3. Per gli operatori in situazione di mobilità che prestano servizio in più di una sede operativa, il tempo impiegato per il trasferimento tra sedi diverse è computato a carico delle ore a disposizione nella misura di 1 ora fino a 50 km e di 2 ore per oltre 50 Km di percorrenza.

4. I criteri e le procedure di cui sopra fanno parte integrante della convenzione da stipulare fra gli Enti interessati.

Art. 28 - Trasferimenti

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 22 della legge 300/70 per il

trasferimento dei dirigenti sindacali, il trasferimento del lavoratore dipendente che comporti il cambiamento della sede di lavoro e di residenza e/o domicilio avverrà secondo le normative regionali.

2. Il provvedimento deve essere comunicato al lavoratore dipendente per iscritto e con un preavviso non inferiore ad un mese. Tale trasferimento deve essere effettuato dopo aver sentito il lavoratore dipendente interessato. In caso di disaccordo dovranno essere prese intese con le OO.SS. di categoria.

3. Durante il preavviso il lavoratore può essere inviato a prestare servizio presso la nuova sede, percependo il trattamento di trasferta; deve tuttavia essergli consentito di trascorrere effettivamente presso la sede di partenza un periodo di almeno 15 giorni complessivi.

4. Al lavoratore dipendente trasferito d'ufficio deve essere corrisposto per sè e per i familiari a carico che lo seguono nel trasferimento, nonchè per gli effetti familiari (mobili, bagagli) il rimborso delle spese di viaggio previ opportuni accordi da prendere con l'Ente convenzionato. In occasione del trasferimento viene corrisposta al lavoratore dipendente un'indennità di trasferta pari ad una mensilità.

5. Al lavoratore dipendente è riconosciuto il diritto di chiedere il trasferimento, qualora ve ne sia la possibilità rispetto ai posti disponibili una volta esaurita la mobilità e nell'ambito delle strutture formative dello stesso Ente o di altro Ente convenzionato di F.P., d'intesa con gli Enti interessati.

6. Per particolari esigenze è prevista altresì la possibilità di trasferimento tra regione e regione, a domanda dell'interessato, all'interno dello stesso Ente e tra Enti diversi.

7. Al personale trasferito è garantita la posizione giuridica ed economica acquisita.

8. I trasferimenti a domanda vengono attuati mediante accordi tra OO.SS., Regioni ed Enti interessati senza oneri per le Regioni e per gli Enti

medesimi.

VI - TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Art. 29 - Inquadramento economico

A - Livelli retributivi

1. Ai livelli funzionali definiti all'art. 12 del Contratto e corrispondenti ai relativi profili professionali, sono correlati i livelli retributivi di cui alla tabella 1:

TABELLA 1

----- Profilo Professionale	Livello Funzionale	Livello Retrib.vo	-----
Ausiliario Serv. Generali	I	a) 8.181.000 b) 8.681.000	-----
Operatore Tecnico Operatore Amministrativo	II	a) 9.181.000 b) 9.851.000	-----
Collab. Amministrativo	III	a) 10.521.000 b) 11.076.000	-----
Resp. Serv. Gen. e di Segr.	IV	a) 11.631.000 b) 12.831.000	-----
Formatore	V	a) 13.631.000 b) 16.500.000	-----
Direttore	VI	a) 18.071.000	-----

B - Indennità di contingenza

1. Alle retribuzioni sopra indicate, equivalenti a 12 mensilità lorde annue, si aggiunge l'intera indennità di contingenza che viene corrisposta nella stessa misura e con la cadenza prevista per il personale dipendente delle Regioni.

C - Salario di anzianità

1. Al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato nell'arco di vigenza del presente contratto viene corrisposta, per ciascun livello, quale salario di anzianità, una somma fissa proporzionale all'orario e al periodo di lavoro, nella misura prevista dalla tabella 2.

TABELLA 2

Livello funzionale	Somma annua	Somma mensile
I	300.000	25.000
II	339.000	28.250
III	398.400	33.200
IV	450.000	37.500
V	522.000	43.500
VI	660.000	55.000

2. Dette somme vengono corrisposte mensilmente e per tredici mensilità, a far data dal 1 ottobre 1989 e sono assegnate a ciascun lavoratore quale elemento specifico, aggiuntivo alla retribuzione, non riassorbibile.
3. Una ulteriore somma come prevista al comma C.1 verrà corrisposta a far data dal 1 ottobre 1991.
4. Il salario di cui al comma C.1 spetta anche al personale che, assunto in sostituzione di operatori assenti per periodi lunghi, ha maturato il biennio alle scadenze previste ai commi precedenti.
5. In caso di passaggio a livello superiore, il salario di anzianità sarà calcolato in proporzione ai periodi di servizio prestati nel livello di provenienza e in quello di godimento alla data di corresponsione del salario stesso.

D - Livelli economici differenziati

1. Con decorrenza 1 ottobre 1990 le aree dei servizi formativi e dei servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari vedono due fasce retributive, ottenute secondo le modalità che seguono su richiesta avanzata tramite gli Enti convenzionati alla Commissione regionale di cui al precedente art. 8.

1.1 - Personale amministrativo, tecnico ed ausiliario

- a) E' istituito un livello economico differenziato di professionalità per le figure professionali inquadrati nei primi quattro livelli.
- b) Il livello economico di cui al comma precedente è determinato maggiorando il trattamento economico tabellare iniziale di ogni

livello di un importo annuo lordo pari al 50% della differenza con il trattamento tabellare iniziale del livello superiore.

c) Per il IV livello l'incremento di cui al comma precedente è di L.1.200.000 annuo lorde.

d) I livelli economici differenziati di professionalità sono attribuiti mediante la valutazione di titoli secondo modalità da definirsi in sede di contrattazione decentrata quali quelli culturali, professionali e di servizio da valutarsi, in relazione alla qualifica di riferimento, sulla base di obiettivi criteri riferiti alla partecipazione alle iniziative di riqualificazione ed innovazione dei servizi ausiliari, tecnici ed amministrativi e all'impegno in strutture caratterizzate da forte complessità di alto livello di innovazione nonchè interessati ai programmi di cui al comma 4 e 5 dell'art. 2 le cui modalità sono definite in sede di contrattazione decentrata regionale.

e) I passaggi successivi a quelli previsti nel comma precedente avvengono annualmente nei limiti della disponibilità del contingente numerico individuato nella contrattazione decentrata che per questa vigenza contrattuale non deve essere superiore al 50% del personale inquadrato in ogni livello.

1.2 - Formatori

a) Il passaggio alla seconda fascia retributiva è riservato, in una quota del 15% nella vigenza del presente CCNL, ai formatori che dispongono di un incremento qualitativo nella propria professionalità, certificato sulla base dei seguenti criteri:

- titoli culturali e professionali;
- iniziative di aggiornamento, finanziate o comunque autorizzate dalle competenti istituzioni pubbliche;
- partecipazione all'innovazione didattica, all'esercizio di funzioni articolate di docenza, ad attività di interazione con l'impresa ed il territorio, nonchè la partecipazione ad iniziative

di formazione per formatori con accertamento finale secondo quanto previsto dalla programmazione regionale.

b) Alla Commissione regionale compete la definizione delle modalità di applicazione dei precedenti criteri per la valutazione dei titoli culturali e della certificazione professionale presentati dai lavoratori al fine del nuovo inquadramento, nei limiti della quota di cui al precedente comma. I criteri di cui al precedente comma sono prioritari rispetto alla possibile integrazione, a livello di contrattazione decentrata, di ulteriori specifici elementi di valutazione.

c) Il personale è collocato nel nuovo inquadramento con il mantenimento dell'anzianità riconosciuta dai precedenti contratti e dei salari di anzianità già maturati.

E - Fondo incentivi per l'innovazione

1. E' mantenuto d'intesa con le Regioni, il «fondo incentivi per l'innovazione» gestito dalle medesime e finalizzato al riconoscimento di incentivi retributivi al personale con contratto a tempo indeterminato, impegnato nelle attività di cui ai commi 4 e 5 del precedente art. 2.

2. La disponibilità finanziaria globale del fondo non deve essere inferiore a quanto stabilito col precedente CCNL e comunque non inferiore all'1,50% lordo annuo sul monte salari annuo lordo dei dipendenti degli Enti convenzionati, nel triennio di vigenza contrattuale.

3. Ai formatori della prima fascia retributiva spetta il «fondo incentivi per l'innovazione» nei casi di esercizio di funzioni di docenza «articolata» ovvero di utilizzazione nei servizi territoriali o nelle attività di F.P. volte a realizzare:

- la riqualificazione della forza lavoro per riconversione e ristrutturazione aziendale;
- progetti di II livello e in uscita dalla secondaria superiore;
- progetti di formazione dei formatori;
- ulteriori interventi riferiti a piani di innovazione

riqualificazione regionale definiti in sede di
contrattazione
decentrata, fermo restando le priorità autonomamente definite
dalle
Regioni e in coerenza a quanto previsto dall'art. 6 del presente
CCNL.

4. In applicazione di quanto previsto al comma precedente:

4.1 - ai formatori impiegati nei programmi di cui al comma 4 del
precedente
art. 2 è corrisposta, in situazione, una indennità mensile pari
a
L.100.000;

4.2 - i formatori impiegati nei programmi di cui al comma 4 del
precedente
art. 2 che hanno frequentato un corso di aggiornamento,
secondo
quanto previsto all'art. 24, e sono chiamati a svolgere le
funzioni
articolate previste dalla declaratoria godono, in
situazione,
mensilmente, di un salario aggiuntivo di L. 150.000;

4.3 - agli operatori impegnati nei servizi territoriali è corrisposta,
in
situazione, una indennità mensile pari a Lit. 150.000.

4.4 - ai direttori delle strutture operative spetta l'indennità del
fondo
incentivi per l'innovazione, in misura minima di 200.000 e
massima
350.000 lire mensili secondo criteri definiti nella
contrattazione
decentrata e riferiti alla complessità organizzativa ed
innovativa,
in particolare alla gestione delle iniziative di cui ai
commi
precedenti.

Le iniziative di cui sopra non devono essere inferiori al 20%
del
volume annuo di attività per avere diritto alla prima indennità e
non
inferiori al 40% per la seconda indennità.

4.5 - al direttore di struttura formativa polifunzionale, di cui
all'art.
2, con attività contestuale di primo e secondo livello, nonché
di
formazione sul lavoro, di riconversione professionale, di
formazione
e lavoro, di servizi al territorio, all'integrazione tra
sistemi
formativi e sistema produttivo, è riconosciuta una indennità
di
funzione pari a Lire 450.000 lorde mensili.

Tale struttura deve svolgere una attività didattica non inferiore a 18.000 ore annue ed essere sede di iniziative definite come prioritarie dagli indirizzi o dai progetti di sperimentazione regionali almeno per il 50% del complesso degli interventi svolti.

4.6 - Al fine del riconoscimento della indennità di cui al precedente comma, il direttore deve avere i seguenti requisiti:

- diploma di laurea ovvero di scuola secondaria superiore, con rispettivamente 2 e 5 anni di responsabilità di direzione di struttura formativa.

4.7 - L'indennità di funzione di cui al comma 3.5, non è cumulabile con le indennità di incentivazione di cui al comma 3.4.

4.8 - Al fine del riconoscimento delle indennità di cui al comma 3.5, la verifica dei requisiti avviene in sede di commissione regionale su proposta dell'Ente convenzionato.

4.9 - ai responsabili dei servizi generali di segreteria, impegnati in strutture caratterizzate da complessità organizzativa ed innovativa ed in particolare alla gestione delle iniziative di cui al comma 3.4, spetta un'indennità di Lit. 100.000 mensili.

4.10 - Eventuali situazioni professionali in atto nelle singole Regioni, riferite all'impiego dei formatori nelle attività previste ai commi 4 e 5 del precedente art. 2 e alle funzioni articolate concordate in contrattazione decentrata e previste dalla declaratoria del formatore del CCNL 1986/89 sono ricondotte all'interno dell'attuale quadro normativo-contrattuale.

Fino alla definizione di dette situazioni, le indennità previste dal CCNL 1986/89 vengono mantenute e corrisposte agli operatori che già la godono.

4.11 - L'inquadramento nella seconda fascia riassorbe l'indennità, eventualmente in godimento, del fondo di incentivazione.

F - Indennità varie

1 - Interventi formativi non convenzionati

Nelle strutture che svolgono interventi formativi non convenzionati viene riconosciuta ai formatori impegnati in tali attività una indennità oraria che riconosce il maggiore impegno professionale richiesto.

2 - Regime convittuale

Nelle strutture formative a carattere convittuale, il personale impegnato nelle attività di assistenza serale e notturna, fruisce di una indennità di L. 100.000 mensili, da valere ad ogni effetto contrattuale relativamente al periodo di prestazione della funzione. Il trattamento di vitto e alloggio è conforme a quello previsto dalla normativa vigente per il personale alberghiero.

3 - Istituti di pena

3.1 Al personale impiegato in attività formative presso istituti di pena del Ministero di Grazia e Giustizia, o con utenza proveniente dalle medesime strutture, che siano comprese nei piani regionali, è corrisposta mensilmente una indennità di rischio pari a L. 150.000 da valere ad ogni effetto contrattuale.

3.2 Detta indennità è corrisposta per il solo periodo di prestazione effettiva del servizio e riassorbe ogni altra indennità corrisposta allo stesso titolo.

3.3 La quota di indennità viene ridotta di un ventiseiesimo per ogni giornata lavorativa di assenza per qualsiasi causa, esclusi i periodi di assenza per maternità, infermità o infortunio riconosciuto dipendente da causa di servizio.

3.4 Per il personale impiegato in tali attività a tempo parziale, l'indennità è rapportata a tanti trentaseiesimi per quante sono le ore di effettivo servizio.

3.5 Le indennità riferite al regime convittuale e agli istituti di pena non

sono cumulabili tra loro e sostituiscono ogni altra indennità eventualmente corrisposta allo stesso titolo.

Art. 30 - Tredicesima mensilità

1. A tutti i lavoratori entro il 16 dicembre di ogni anno, sarà corrisposta la retribuzione globale mensile vigente a quella data comprensiva dell'intera indennità di contingenza, a titolo di tredicesima mensilità.

Art. 31 - Lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario è consentito in caso di eccezionali esigenze di servizio che non possono essere soddisfatte con processi di mobilità, di completamento d'orario o con il ricorso a personale iscritto all'Albo regionale.

2. Il lavoro straordinario non può essere forfettizzato.

3. Nella situazione della struttura formativa, il direttore, nell'ambito delle proprie responsabilità, ha facoltà di richiedere al personale prestazioni di lavoro straordinario, in eccedenza all'orario di lavoro e che comunque non dovrà superare, di norma, le 12 ore mensili per tutto il personale. In casi eccezionali è consentito il superamento del limite delle 12 ore mensili, d'intesa con la R.S.A., non superando comunque le 100 ore annue per ciascun lavoratore, di prestazione straordinaria.

4. Le ore che superano l'orario settimanale rispetto alle 800 annue programmate sono considerate aggiuntive e da retribuirsi come previsto dal presente articolo.

Il compenso orario per lavoro straordinario è determinato secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{paga base} + \text{contingenza} + \text{rateo 13a mensilità}}{\text{-----}}$$

156

maggiorato del 15%.

5. Per il lavoro straordinario, prestato in orario notturno e nei giorni

considerati festivi per legge, detto compenso è maggiorato del 30%;
per
il lavoro straordinario, prestato in orario notturno nei
giorni
considerati festivi per legge, il compenso è maggiorato del 50%.

6. Anche per il lavoro ordinario, prestato dopo le ore 22 o nei
giorni
festivi è prevista una maggiorazione del 15%.

7. Il lavoro straordinario può essere compensato, in accordo con
il
dipendente, con riposo sostitutivo e con particolari
adattamenti
d'orario.

Art. 32 - Missioni

1. Al lavoratore dipendente in missione temporanea fuori della propria
sede
di lavoro per esigenze strettamente connesse alle attività di
formazione
professionale, compete il trattamento economico e normativo di
missione
dei dipendenti pubblici regionali.

2. Nello svolgimento degli interventi formativi in agricoltura, ed in
casi
eccezionali definiti in sede di contrattazione decentrata le
spese
sostenute dal lavoratore dipendente per l'uso del mezzo proprio
di
trasporto, verranno rimborsate nella misura di 1/5 del costo di 1
litro
di benzina super per km, salvo normativa regionale più favorevole.

3. Le distanze sono computate a partire dalla sede di servizio.

Art. 33 - Attività integrative e didattico-formative

1. In caso di visite guidate ad aziende ed ai sistemi
produttivi
innovativi, previste nella programmazione dell'itinerario
formativo,
nonchè in caso di attività integrative didattico-formative, anche
di
carattere sociale e culturale, attivate fuori dalla normale sede
di
lavoro, al personale interessato compete l'indennità di missione se e
in
quanto spettante. In ogni caso spetta, a detto personale, il
rimborso
delle spese effettivamente sostenute per l'esplicazione del
servizio,
secondo la normativa regionale.

Art. 34 - Festività

1. Le festività non soppresse e cadenti di domenica o in altri giorni considerati festivi sono retribuite nella misura di una giornata lavorativa secondo quanto previsto al punto «2» dell'art. 36 del presente Contratto.

Art. 35 - Mensa

1. Qualora l'orario di impegno del personale preveda rientri pomeridiani, i lavoratori usufruiscono del servizio mensa, ove autorizzato dalla Regione, con le modalità previste per i dipendenti regionali e definite nella contrattazione decentrata.

Art. 36 - Retribuzione mensile, giornaliera, oraria

1. La retribuzione mensile, che sarà corrisposta ai dipendenti entro il giorno 27 di ogni mese, è determinata:

a - dallo stipendio derivante dall'inquadramento previsto dal presente Contratto;
b - dall'indennità di contingenza;
c - dagli emolumenti derivanti dall'anzianità di servizio come previsto dall'art. 29.

2. La retribuzione del personale impiegato a tempo parziale, con contratto a tempo indeterminato o determinato, sarà commisurata a tanti trentaseiesimi della retribuzione piena prevista al comma 1, per quante sono le ore di effettivo impegno contrattuale; al personale saranno altresì corrisposti, con gli stessi criteri, eventuali altri elementi retributivi collegati a tale forma di rapporto.

3. La quota giornaliera si determina dividendo la retribuzione mensile per 26.

4. La retribuzione oraria, anche ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina:

Retribuzione mensile piena

Art. 37 - Trattenute per sciopero

1. La trattenuta per sciopero viene effettuata per ogni ora di effettiva astensione dal servizio.
2. La trattenuta per ogni ora è pari alla retribuzione oraria calcolata come previsto al punto 4 del precedente art. 36.

Art. 38 - Prospetto paga

1. In applicazione di quanto disposto dalla legge 5 gennaio 1953, n.4, il datore di lavoro è tenuto a consegnare, all'atto della corresponsione della retribuzione ai lavoratori dipendenti, un prospetto paga in cui devono essere indicati il nome e il cognome e la qualifica professionale del lavoratore, il periodo cui la retribuzione si riferisce, l'assegno per il nucleo familiare e tutti gli altri elementi che, comunque, compongono detta retribuzione, nonché, distintamente, le singole trattenute.
2. Il prospetto paga deve portare la firma o la sigla o timbro del datore di lavoro.

Art. 39 - Trattamento previdenziale

1. Il trattamento previdenziale è attuato con l'osservanza delle leggi e disposizioni vigenti in materia.
2. In applicazione dell'art. 4 del D.L. 6 luglio 1978, n.352, convertito nella legge 4 agosto 1978, n. 467, il datore di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore, entro il termine previsto dalla legge, copia della denuncia presentata all'Inps.
3. Fermi restando i termini di consegna della denuncia all'Inps, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve

consegnare al lavoratore, all'atto della cessazione stessa, copia della denuncia riservata al lavoratore.

VII - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 40 - Orario di lavoro

1. Per tutto il personale dipendente l'impegno annuo di lavoro ammonta a 1590 ore, con esclusione del periodo di ferie e di festività.
2. L'impegno settimanale è definito all'interno dell'organizzazione del lavoro, nell'ambito dei principi e dei criteri di cui al presente articolo, su proposta dell'Ente e in accordo con le OO.SS. di centro o territoriali.
3. Ai fini della determinazione dei vari istituti contrattuali, l'orario settimanale convenzionale è pari a 36 ore.
4. L'orario di lavoro dei formatori impiegati in docenza diretta può essere ripartito in non meno di 5 giorni per settimana e con la seguente articolazione:

A - Formatori impiegati in docenza diretta

1. 800 ore complessive per anno di impegno formativo diretto, ripartibili settimanalmente con una media che non deve superare le 22 ore, con il limite massimo di 24 ore settimanali.
2. Per attività riconosciute sperimentali e progettuali l'orario medio settimanale è ridotto a 20 ore per la durata delle attività medesime, previa contrattazione decentrata.
3. L'orario settimanale programmato potrà richiedere una modifica di ripartizione dell'orario di docenza diretta, e perciò il superamento delle 22 ore medie settimanali, da concordare con specifiche intese tra Ente e OO.SS., in particolare per la realizzazione di progetti innovativi o sperimentali, di interventi speciali o straordinari finalizzati direttamente all'occupazione.

4. Sono considerate quota parte delle ore formative e perciò da includere nelle 800 ore secondo le modalità definite in sede di contrattazione decentrata:

a) le ore impiegate dai formatori che integrano la docenza diretta con le diverse funzioni articolate previste dalla programmazione regionale;

b) le ore impiegate dai formatori in interventi formativi prestati in co-presenza con esperti e/o coordinatori, nella fase attuativa degli stages e nelle visite guidate integrative dei percorsi formativi.

5. Sono considerate ore formative a tutti gli effetti e perciò da includere nelle 800 ore:

a) le ore impiegate dai formatori per le verifiche curricolari intercicliche;

b) le ore impiegate dai formatori per lo svolgimento degli esami finali di qualifica.

6. 280 ore complessive annue impiegate in attività individuali ed autonome di studio, di autoaggiornamento e di preparazione, fruibili dai formatori all'interno e/o all'esterno della sede di servizio, previa presentazione di un programma rispondente alla progettazione complessiva dell'attività delle strutture operative.

7. Qualora l'utilizzazione di dette ore abbiano incidenza sul piano organizzativo, si procederà alla verifica tra direzione e OO.SS. di centro o territoriali.

8. Le restanti ore, comprese quelle eventualmente utilizzate in periodi di sospensione ed inattività didattica, fino alla concorrenza del monte ore annuo di 1590, sono ripartite in rapporto agli impegni previsti nella declaratoria del formatore, nonché alla partecipazione a piani di aggiornamento previsti dall'art. 23 e particolarmente al terzo comma, definendo in sede di contrattazione tra direzione e R.S.A. la percentuale minima e massima utilizzabile per anno formativo su progetti

regionali e/o di Ente.

9. Nell'ambito del piano di ripartizione dell'orario di lavoro, predisposto dalla Direzione e in accordo con le OO.SS, sarà definita una quota di ore disponibili per eventuale sostituzione dei colleghi assenti. Tali ore di sostituzione saranno computate all'interno delle 800 ore annue.

B - Formatori impiegati nelle funzioni articolate

1. L'orario di lavoro dei formatori impiegati a tempo pieno nelle funzioni articolate di progettazione, di coordinamento e di orientamento, nonchè dell'operatore per l'integrazione dei disabili, è di 1590 ore complessive per anno.

2. Il monte ore annuo viene utilizzato sulla base di appositi piani predisposti dall'Ente e concordati con le OO.SS., con riferimento ai carichi di lavoro conseguenti all'assunzione delle funzioni articolate, nonchè alle attività di aggiornamento.

3. Le attività inerenti le funzioni articolate, che comportino servizio esterno alla propria sede di lavoro richiedono l'autorizzazione da parte della direzione della sede medesima.

C - Personale a orario parziale

1. L'articolazione dell'orario e l'organizzazione del lavoro dei Formatori a tempo parziale sono omogenee a quelle dei Formatori a tempo pieno.

2. Per tali formatori, sarà definito il monte ore annuo di attività comprensivo delle ore di docenza e in proporzione della corrispondente quota delle ore destinate ad attività collegiali ed extracurricolari previste al punto 1 e seguenti.

3. Il personale impiegato a orario parziale, con esclusione del personale con contratto part-time, è tenuto, ove richiesto, al completamento dell'orario, anche presso sedi operative diverse, anche di Enti diversi, previa verifica, in sede di Commissione regionale, ai fini dell'agibilità dell'orario di servizio.

D - Personale amministrativo, tecnico ed ausiliario

1. Per il personale amministrativo, tecnico ed ausiliario, possono essere

previsti in correlazione alla polifunzionalità del centro formativo

accordi in contrattazione aziendale per la flessibilizzazione

dell'orario di lavoro e la definizione delle fasce di maggiore esigenza.

2. Tali operatori hanno diritto a 120 ore per le attività definite al comma

5 del precedente art. 24.

E - Interventi in agricoltura

1. L'articolazione dell'orario di lavoro nonché l'orario di docenza dei

formatori impegnati nella realizzazione di interventi formativi in

agricoltura sono definiti dall'Organo collegiale di cui all'art. 43, in

relazione alla specificità degli interventi, nell'ambito di un monte ore

annuo di attività di formazione determinato attraverso la contrattazione

decentrata regionale.

2. Il tempo impiegato dai formatori per il trasferimento dalla sede di

servizio alla sede oggettiva di svolgimento dell'attività formativa e da

questa ultima alle singole aziende è computato a carico delle ore a

disposizione nella misura di 1 ora fino a 50 Km. e di 2 ore per oltre

50 Km. di percorrenza calcolando le distanze relative a partire dalla sede

di servizio.

3. Nell'articolazione dell'orario di lavoro dei formatori impegnati in tali

interventi è comunque garantita una quota pari almeno ad 1/4 dell'orario

settimanale da destinare a momenti collegiali e ad attività di

progettazione, di ricerca e sperimentazione, di rapporti con il

territorio.

4. Nel settore agricolo sono considerate ore di effettivo insegnamento

anche quelle di insegnamento individuale.

F - Interventi per disabili

1. L'articolazione dell'orario e l'organizzazione del lavoro dei formatori, impegnati in attività rivolte esclusivamente a portatori di handicap sono definite attraverso la contrattazione decentrata nell'ambito di un monte annuo massimo di 800 h. di attività diretta con l'utenza nell'ambito dell'orario settimanale programmato.
2. L'eventuale impegno dei formatori in attività extraformative complementari finalizzate all'inserimento socio-lavorativo dei disabili, nonchè previste all'interno del progetto formativo complessivo, sono computate come ore di docenza e concorrono al corrispondente monte ore annuo previsto.
3. Le restanti ore non sono utilizzabili, di norma, per attività che comportano attività dirette con gli allievi e la loro destinazione va definita in sede di contrattazione aziendale.

G - Istituti di pena

1. Per i formatori che operano all'interno degli Istituti di riabilitazione e pena, l'attività diretta con l'utenza è di 15 ore in media settimanali, con un massimo di 18 ore settimanali, più 2 ore di supplenza con le flessibilità e le articolazioni di cui al presente articolo. Le restanti ore sono destinate alle attività extracurricolari previste.

Art. 41 - Supplenze

1. Le supplenze, assegnate a personale interno ed esterno alle strutture formative, devono, di norma, inerire a materie oggetto dell'iter formativo a cui le assenze si riferiscono.
2. I formatori a tempo pieno e a tempo parziale con contratto a tempo indeterminato sono tenuti a prestare attività di supplenza nei termini previsti dal presente articolo, in un quadro di disponibilità prefissato e definito di intesa con la R.S.A. della struttura operativa.
3. In caso di assenza dei formatori, le ore di supplenza saranno assegnate

prioritariamente ai formatori con rapporto di lavoro a tempo parziale.

4. I formatori a tempo parziale, supplenti, sono tenuti a prestare le ore di supplenza più la corrispondente quota di ore destinate ad attività collegiali e didattiche.
5. Per supplenze brevi, inferiori a 6 gg. consecutivi, la prestazione di lavoro è riferita alle sole ore di docenza.
6. L'impegno settimanale di docenza diretta dei formatori, comprese le eventuali supplenze non potrà superare, di norma, le 24 ore settimanali.
In casi di particolari necessità, per supplenza, è consentito il raggiungimento del massimo di 26 ore settimanali, di intesa con la R.S.A. e con il lavoratore interessato.
7. Per supplenze che si protraggano oltre i 6 gg. consecutivi si farà ricorso a personale esterno da assumersi secondo quanto previsto al precedente art. 19. La prestazione di lavoro di detti supplenti è costituita dalle ore di docenza più la corrispondente quota di ore destinate alle attività collegiali e didattico-formative cui il supplente è tenuto a partecipare.
8. Al personale utilizzato per incarichi di supplenza, con rapporto a tempo determinato, l'Ente è tenuto a rilasciare per ogni supplenza, un certificato di servizio.

VIII - ORGANI DI CONTROLLO E DI PARTECIPAZIONE

Art. 42 - Comitato di controllo sociale

1. Conformemente al punto e) dell'art. 3 della legge 845/78, onde assicurare la partecipazione e il controllo sociale della gestione delle attività formative, in ogni struttura formativa o struttura assimilabile a livello territoriale di Ente convenzionato, è costituito il Comitato di controllo sociale, nel rispetto delle normative delle Regioni.
2. Il Comitato di Controllo sociale sviluppa la sua azione di controllo in materia di:

- piani di attività delle strutture e risorse ad esse destinate;
- bilanci preventivi e consuntivi;
- rispondenza delle attività formative ai contenuti delle convenzioni;
- modalità di utilizzazione dei servizi sociali a favore degli allievi.

3. Il Comitato di Controllo sociale:

- sviluppa i rapporti con il Consiglio Scolastico Distrettuale;
- si raccorda con gli strumenti di governo del mercato del lavoro;
- formula una relazione annuale sull'andamento generale delle strutture,
da inviare all'Ente convenzionato e all'Assessorato competente.

4. In carenza di normative della Regione, i rappresentanti del personale docente saranno designati dall'Organo collegiale dei formatori, mentre i rappresentanti del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario saranno designati da apposita assemblea.

Possono essere chiamati a partecipare a titolo consultivo gli specialisti che operano in modo continuativo nella struttura con compiti di orientamento e socio-psico-pedagogici.

5. Gli atti del Comitato di controllo sociale sono pubblici.

6. Il Comitato di controllo sociale è convocato dal Presidente od anche su richiesta di almeno 1/3 dei suoi componenti.

Art. 43 - Organo collegiale dei formatori - Commissioni di progettazione e programmazione didattica

1. L'organo collegiale è composto da tutti i formatori e presieduto dal direttore: al fine di valorizzare la professionalità dei formatori e il loro concorso attivo per realizzare percorsi formativi interdisciplinari, sono definite, a suo interno, Commissioni specifiche di progettazione e di programmazione didattica presso le unità operative di formazione professionale.

2. Tali Commissioni, articolate per aree, per settori o comparti in attività operano con riferimento agli indirizzi regionali ed in coerenza con la proposta formativa dell'Ente per assicurare agli interventi formativi:

- a) la progettazione didattica dei moduli e degli itinerari formativi sulla base degli indirizzi di programmazione della Regione;
- b) gli stages e/o periodi di alternanza in azienda previsti dalla programmazione didattica;
- c) la programmazione delle verifiche intercicliche e intermodulari e degli esami finali nell'ambito delle direttive della Regione;
- d) la programmazione degli incontri con le famiglie degli allievi minori.

3. Ogni specifica Commissione, nell'ambito del programma formativo:

- elabora, in collegamento con il territorio e con i Servizi Territoriali, moduli di orientamento da inserire nei curricula formativi per supportare l'utenza;
- elabora proposte per iniziative di integrazione nell'attività curricolare normale dei soggetti portatori di handicap;
- elabora e avanza proposte in ordine alle necessità di aggiornamento professionale dei formatori;
- effettua la valutazione periodica dell'andamento e dell'efficacia complessiva dell'azione didattico-formativa in rapporto agli orientamenti e agli obiettivi programmati;
- propone sussidi didattici descrittivi, audiovisivi e multimediali, concorrendo alla elaborazione dei medesimi in rapporto alle specifiche esigenze del progetto;
- programma altre iniziative didattico-formative o integrative a quanto espressamente previsto nei curricula degli itinerari formativi.

4. Ciascuna commissione operativa è presieduta da un formatore proposto dai, relativi componenti e nominato dal direttore. Le Commissioni si riuniscono alle scadenze previste dal programma operativo o su convocazione del direttore o del formatore che le presiedono o su richiesta di 1/3 dei componenti.

5. Le riunioni dell'Organo collegiale e delle Commissioni operative hanno luogo durante l'orario di servizio in ore non coincidenti con l'attività curriculare.
6. I formatori sono tenuti a partecipare alle riunioni dell'Organo collegiale e delle Commissioni operative.
7. Per ogni riunione dell'Organo collegiale e delle Commissioni sarà redatto apposito verbale sottoscritto da chi le presiede.
8. Nella formazione professionale agricola, si intende equiparata all'unità operativa l'unità costituita da tutti i formatori dell'Ente che operano nel comprensorio, nella provincia o nella regione e che costituiscono l'Organo collegiale di programmazione didattica.
9. Il direttore, in carenza di normativa della Regione, nomina, su proposta delle Commissioni, i rappresentanti interni delle commissioni di esame.

IX - INTERRUZIONE DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO

Art. 44 - Malattia

1. Al lavoratore dipendente a tempo indeterminato è concesso un congedo per malattia fino ad un massimo di 12 mesi, con il 100% della retribuzione.
2. Due periodi di infermità interrotti da un periodo di effettivo servizio non superiore a tre mesi si sommano agli effetti della determinazione del limite massimo di durata del congedo per malattia.
3. Decorsi i termini previsti dal primo comma del presente articolo, qualora il lavoratore dipendente riprenda servizio per un periodo da tre a sei mesi ha diritto ad un ulteriore periodo pari alla metà di quanto previsto dal 1° comma; qualora vengano superati i sei mesi di servizio, decorrono nuovamente i termini previsti dal primo comma.
4. La durata complessiva del congedo per infermità o infortunio sul lavoro non può superare i tre anni nel quinquennio.

5. Per motivi di particolare gravità, il lavoratore dipendente in congedo per infermità, che abbia raggiunto i limiti previsti dal presente articolo e ne faccia motivata richiesta, ha diritto ad un periodo di aspettativa di sei mesi durante il quale gli verrà riconosciuto, ai fini del mantenimento del rapporto di lavoro, il periodo di detta aspettativa.
6. Sono riconosciute come assenze per malattia, ai sensi delle disposizioni del presente articolo, quelle effettuate per esami clinici o di controllo.
7. A norma di legge sono concessi per cure termali, fisioterapiche, fino a 15 giorni e fino a 30 giorni per invalidi e mutilati civili, di guerra e per servizio, in periodo di inattività corsuale, salvo diversa prescrizione medica preventiva ai sensi di legge e successiva documentazione di avvenuta cura.
8. Ferme restando le norme imperative di legge per quanto concerne il trattamento per malattia, l'Ente corrisponderà al lavoratore una integrazione tale da consentire al medesimo di percepire durante il periodo di malattia il 100% della normale retribuzione mensile.
9. Per il periodo di assenza obbligatoria per maternità, l'Ente corrisponderà alle lavoratrici una integrazione tale da consentire il raggiungimento del 100% della normale retribuzione mensile.
10. Per quanto non previsto si fa riferimento alla normativa regionale.
11. L'Ente verserà al lavoratore in malattia l'intera retribuzione, mese per mese, durante tutto il periodo di malattia.
12. Il lavoratore dipendente è sempre tenuto a dare comunicazione immediata dell'impossibilità di prestare servizio a causa di malattia: se lo stato di malattia si prolunga oltre due giorni consecutivi si dovrà produrre certificato medico a partire dal primo giorno.
13. Nel caso l'assenza di 1 o 2 giorni dovesse ripetersi nel corso dello stesso mese, il lavoratore è tenuto comunque a produrre certificato

medico.

14. In tutte le ipotesi di assenza dal servizio per malattia, è facoltà dell'Ente convenzionato verificare lo stato e la durata di malattia secondo le norme di legge.

Art. 45 - Infortuni sul lavoro

1. Il lavoratore dipendente è assicurato contro gli infortuni e le malattie professionali all'Inail.

2. Per i rischi non coperti dall'Inail e ricollegabili alle prestazioni lavorative del dipendente, l'Ente provvede ad accendere apposita polizza assicurativa.

3. Gli Enti sono tenuti a stipulare, con modalità definite in contrattazione decentrata, apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di missioni o per adempimenti di servizio fuori dalla sede, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

4. La polizza di cui al precedente comma è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

5. In caso di infortunio si applicano le disposizioni di legge e di regolamento che disciplinano la materia.

6. Durante il periodo di invalidità temporanea assoluta l'Ente corrisponderà al lavoratore dipendente una integrazione del 100% della normale retribuzione mensile.

7. Al lavoratore dipendente colpito da infortunio o malattia contratta a causa di servizio spettano i trattamenti economici e normativi previsti dall'art. 42 del presente Contratto, salvo più favorevoli condizioni di legge.

8. Il lavoratore dipendente ha l'obbligo di restituire all'Ente l'indennità infortunio relativa alla retribuzione erogatagli direttamente dall'Inail.

9. Al termine del periodo previsto per il congedo e perdurando l'impossibilità a riprendere servizio, al lavoratore spetta il periodo di aspettativa previsto.

Art. 46 - Servizio militare

1. La chiamata alle armi per il servizio di leva o servizio sostitutivo, come anche il richiamo alle armi, non risolvono il rapporto di lavoro, che resta sospeso per tutta la durata dell'assenza.

2. Tale periodo di chiamata alle armi per il servizio di leva è computato per il trattamento di fine rapporto e ai fini della maturazione degli scatti e del salario di anzianità.

3. Terminato il servizio militare il lavoratore dipendente deve dichiarare la propria disponibilità entro 10 giorni e deve riprendere il servizio entro 30 giorni. In difetto, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore, è considerato dimissionario.

4. Il richiamo alle armi va considerato come permesso retribuito a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 47 - Permessi straordinari

1. I lavoratori hanno diritto a permessi straordinari non retribuiti fino ad un massimo di 30 giorni per anno solare, con esclusione delle assenze ascrivibili ad altri istituti contrattuali o regolati da norme imperative di legge.

2. Sono ammessi alla retribuzione i seguenti casi:

- per esami scolastici ed universitari o partecipazione a concorsi pubblici limitatamente alla giornata in cui si svolge la prova e a quella che precede; si concederà anche la giornata seguente la prova

solo nel caso che la sede di esame disti oltre 100 Km. dalla sede di lavoro. E' richiesta la documentazione di prova;

- per altri particolari motivi di urgente necessità, fino a 10 giorni nell'anno solare ivi compreso l'esercizio del diritto di voto;

- per assolvere all'ufficio di giudice popolare, per tutta la durata dell'incarico ai sensi della legge 10 aprile 1951, n. 287.

Art. 48 - Diritto allo studio

1. Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di centocinquanta ore annue individuali, da utilizzare in un solo anno.

2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico nonché in corsi universitari, postuniversitari, in corsi monografici, anche universitari, tendenti a migliorare la professionalità ed il livello culturale.

3. Nella concessione dei permessi di cui ai commi 1 e 2 vanno osservate, garantendo in ogni caso le pari opportunità, le seguenti modalità:

a) i dipendenti che contemporaneamente potranno usufruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di cui al comma 1, non dovranno superare $1/5$ o frazione di $1/5$ del personale della struttura formativa;

b) a parità di condizioni sono ammessi a frequentare le attività didattiche i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso.

4. Il personale interessato ai corsi di cui al comma 2 ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che

agevolino le frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi e di riposo settimanale.

5. Il personale interessato alle attività didattiche di cui al comma 2 è tenuto a presentare idonea certificazione in ordine alla iscrizione ed alla frequenza alle scuole ed ai corsi, nonchè agli esami finali sostenuti.

6. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza e le modalità di esercizio di questo diritto devono essere concordate tra la R.S.A. e la direzione della struttura formativa, compatibilmente con le esigenze della struttura stessa.

7. In sede di contrattazione decentrata potranno essere definite, ove necessario, ulteriori modalità applicative e/o particolari per la partecipazione e la frequenza ai corsi di cui al presente articolo ed ulteriori discipline per rispondere ad esigenze specifiche.

Art. 49 - Congedo matrimoniale

1. I lavoratori che contraggono matrimonio hanno diritto ad un periodo di congedo straordinario retribuito di gg. 15 di calendario, non frazionabile, non computabile nelle ferie e nel periodo di preavviso.

2. Durante il congedo, il lavoratore è considerato in servizio a tutti gli effetti, con diritto alla normale retribuzione.

Art. 50 - Permessi elettorali

1. Per i lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli Uffici elettorali per le elezioni del Parlamento Nazionale ed Europeo, per le elezioni comunali, provinciali, regionali ed in occasione delle consultazioni referendarie, sono riconosciuti tre giorni di permesso retribuito in coincidenza con le operazioni di voto e di scrutinio, ai sensi dell'art. 119 - D.P.R. 30 marzo 1957, n. 361 e legge 30 aprile

1981, n. 178.

Art. 51 - Ferie

1. Il lavoratore dipendente ha diritto ad un periodo annuale di ferie di 30 giorni lavorativi, più 2 giorni di ferie e a 4 giorni di permesso retribuito in relazione alla soppressione di alcune festività nazionali infrasettimanali.
2. I 4 giorni di permesso retribuito sono usufruibili anche durante i periodi di attività formativa.
3. Agli effetti del computo del periodo di ferie, la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di 6 giorni lavorativi.
4. Le frazioni di anno si computano per dodicesimi ed i periodi eccedenti i 14 giorni di calendario saranno considerati mese intero.
5. Compatibilmente alla esigenza della struttura di F.P., le ferie dovranno essere godute nei periodi di inattività formativa.
6. Per particolari necessità, su richiesta del lavoratore interessato e attraverso accordi tra R.S.A. e direzione, una parte delle ferie può essere goduta anche durante i periodi di attività formativa, compatibilmente con le direttive emanate dalla Regione e con le esigenze di servizio.
7. Il calendario delle ferie sarà definito dalla direzione della struttura di F.P., di intesa con la R.S.A..
8. Eventuali vacanze riconosciute agli allievi non costituiscono motivo di ferie aggiuntive.
9. La ricorrenza del Santo Patrono viene riconosciuta come giornata festiva.
10. L'utilizzo del periodo di ferie è interrotto in caso di ricovero ospedaliero o malattia ed infortuni adeguatamente documentati.

Art. 52 - Aspettativa

1. Al lavoratore dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che avrà effettuato almeno un anno di servizio, sarà concessa per motivi di studio e per comprovati motivi personali, una aspettativa non retribuita per un periodo massimo di un anno, con la conservazione del posto e dei diritti acquisiti.
2. Per motivi di lavoro l'aspettativa sarà concessa solo per effettuare il periodo di prova contrattualmente previsto nel nuovo rapporto di lavoro e per un solo periodo di tempo.
3. L'aspettativa potrà essere concessa ulteriormente se non dopo altri due anni di servizio.
4. Al lavoratore dipendente chiamato a ricoprire cariche elettive pubbliche nonchè cariche sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica come previsto dalla normativa vigente.
5. Il periodo trascorso in aspettativa dà diritto alla sola conservazione del posto di lavoro.
6. Sono estese al personale di cui al presente CCNL le disposizioni di cui alla legge 38/1979 (permessi non retribuiti per iniziative a favore dei Paesi in via di sviluppo) anche relativamente a periodi di breve missione con Organizzazioni ed Organismi che operano nell'ambito della legge stessa.

X - NORME DISCIPLINARI

Art. 53 - Norme disciplinari

1. Il lavoratore è tenuto al rispetto integrale della normativa contenuta nel presente Contratto nonchè delle disposizioni di legge in materia di rapporto di lavoro dipendente.
2. Il lavoratore dipendente è altresì tenuto al rispetto delle disposizioni emanate con leggi regionali e nazionali che regolano la materia.

3. Le infrazioni di cui ai commi precedenti possono essere punite, a seconda della gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

a) richiamo verbale;

b) richiamo scritto;

c) multa non superiore all'equivalente di 3 ore di stipendio base;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 3 giorni;

e) sospensione cautelativa dal lavoro nel caso in cui il lavoratore dipendente incorra nei motivi di licenziamento per giusta causa previsti dalla legge n. 604/66.

4. Nessun provvedimento disciplinare di cui ai precedenti commi potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore dipendente e senza averlo sentito in sua difesa.

5. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione degli addebiti sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale verrà indicato il termine entro cui il lavoratore dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni.

6. Tale termine non potrà in ogni caso essere inferiore a 10 gg. il lavoratore dipendente potrà farsi assistere dall'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata entro cinque giorni dal termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale comunicazione dovrà specificare i motivi del provvedimento. Trascorsi altri 5 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal lavoratore dipendente si intendono accolte.

7. I provvedimenti disciplinari, ivi compreso il licenziamento per giusta causa, comminati senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai

precedenti, commi sono inefficaci.

8. Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari trascorsi i due anni dalla loro applicazione.

9. Salvo che in casi del tutto eccezionali non potranno essere adottati provvedimenti più gravi senza il precedente ricorso a provvedimenti più lievi.

10. Per quanto non previsto dal presente articolo valgono le disposizioni contenute nella legge 300/70.

XI - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 54 - Preavviso

1. Le parti non possono recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza dare preavviso, salvo i casi previsti dalla legge.

2. Il termine di preavviso per il caso di licenziamento, una volta superato il periodo di prova, è stabilito in 3 mesi; in caso di dimissioni è ridotto a 1 mese.

3. Il periodo di preavviso, anche sostituito con la corresponsione della retribuzione, è utile a tutti gli effetti contrattuali. Durante il periodo di preavviso il lavoratore dipendente avrà diritto ad un permesso retribuito straordinario di 2 ore giornaliere per le pratiche relative alla ricerca di un'altra occupazione.

Art. 55 - Risoluzione del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo determinato cessa alla scadenza del termine.

2. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto a norma delle vigenti disposizioni di legge e comunque automaticamente alla fine dell'esercizio finanziario formativo in cui il lavoratore dipendente raggiungerà l'età di pensionamento.

3. Al lavoratore dipendente che abbia raggiunto l'età pensionabile e non abbia raggiunto il numero di anni richiesti per il minimo della pensione, è consentito rimanere in servizio, su richiesta, fino al raggiungimento del limite del minimo.

4. Per quanto non previsto al presente articolo valgono le disposizioni contenute nella legge n. 54 del 26 febbraio 1982.

Art. 56 - Indennità sostitutiva del preavviso

1. Durante il preavviso l'Ente convenzionato può dispensare il lavoratore dal servizio corrispondendogli una indennità sostitutiva pari alla retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito durante tale periodo.

2. Tale indennità è costituita dalla retribuzione in atto e da tutti gli altri elementi retributivi che vengono corrisposti con carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

3. Fa parte di detta indennità anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio eventualmente dovuto al lavoratore.

4. L'accettazione da parte del lavoratore dell'indennità sostitutiva del preavviso, comporta la cessazione immediata del rapporto di lavoro e la perdita degli eventuali diritti che dovessero maturare nel periodo del preavviso stesso.

Art. 57 - Trattamento di fine rapporto

1. In ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro il lavoratore dipendente ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

2. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi per mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

3. La retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.
4. In caso di sospensione del rapporto di lavoro per malattia, infortunio, puerperio, gravidanza e in caso di assenza per servizio di leva o servizio sostitutivo, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al secondo comma, l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.
5. Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato su base composta al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'Istat, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.
6. Ai fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazione di anno, l'incremento dell'indice Istat è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni si computano come mese intero.
7. Il lavoratore dipendente, con almeno otto anni di accantonamento, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta.
8. Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 20% degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque di almeno il 4% del numero totale dei dipendenti dell'Ente di F.P. a livello regionale.

9. La richiesta di anticipazione deve essere giustificata dalla necessità di:

a - eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche. La necessità di terapie e interventi straordinari, per il lavoratore ed i componenti a carico del proprio nucleo familiare, deve essere comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle competenti strutture pubbliche. Ai fini della determinazione e del pagamento della anticipazione, la richiesta deve essere corredata di preventivi di spesa redatti dai presidi sanitari prescelti per la terapia o l'intervento, nonché delle spese complementari essenziali. A terapia o intervento avvenuti l'interessato è tenuto all'esibizione del rendiconto di spesa.

b - Acquisto o costruzione, anche in cooperativa, e/o ristrutturazione della prima casa di abitazione, previa documentazione, per sé o per i figli.

Per quanto riguarda le anticipazioni per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, l'erogazione dell'anticipazione resta subordinata alla presentazione dell'atto notarile di compravendita.

Peraltro, la richiesta dell'anticipazione deve essere accompagnata dalla documentazione utile a stabilire il grado di priorità nonché dalla dichiarazione che il promittente compratore non sia proprietario o comproprietario di altra casa di abitazione; il tutto corredato da apposita certificazione comprovante l'impegno all'acquisto dell'abitazione (ad es.: preliminare di compravendita, dichiarazione impegnativa del proprietario di disponibilità a vendere l'alloggio).

10. Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie.

11. Le domande per spese sanitarie saranno definite con la massima urgenza e comunque entro 30 giorni dalla loro presentazione. Le domande pervenute senza documentazione saranno definite entro il più breve tempo possibile dal ricevimento della documentazione stessa.
12. Qualora la terapia o l'intervento previsti non abbiano avuto luogo per qualsiasi motivo oppure la spesa sia risultata sensibilmente inferiore a quella preventivata, l'interessato dovrà restituire prontamente la somma anticipatagli o la parte non utilizzata, ovviamente al lordo della imposta eventualmente già versata dall'Ente.
13. In caso di restituzione integrale, l'interessato sarà reintegrato nel diritto a reiterare la richiesta a termine di legge.
14. Ai fini della definizione delle priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, in accordo con la R.S.A., saranno definite apposite graduatorie seguendo, nell'ordine, i seguenti criteri:
- a - sfratto, non per morosità convalidato dal Pretore;
 - b - lavoratori trasferiti per ragioni di servizio;
 - c - numero dei componenti il nucleo familiare con precedenza per i nuclei con presenza di soggetti handicappati;
 - d - acquisto dell'alloggio in cui il lavoratore abita;
 - e - acquisto dell'alloggio per sé o per un figlio convivente nell'occasione del distacco dal nucleo familiare.
15. A parità di condizioni, si darà precedenza a lavoratori con più basso reddito del nucleo familiare (diviso per il numero dei componenti), agli effetti Irpef.
16. Ai fini delle anticipazioni per l'acquisto della prima casa di abitazione, restano esclusi i lavoratori proprietari o comproprietari di alloggio ovunque ubicato.
17. L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del

rapporto di lavoro. L'importo corrispondente all'anticipazione sarà detratto, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto compreso quello spettante ai sensi dell'art. 2122 del Codice Civile.

18. La quota di TFR verrà accantonata secondo la normativa della Regione e, se versata in polizza individuale, al lavoratore dipendente ne sarà data copia.

19. Fatto salvo quanto previsto ai precedenti commi, le modalità di accantonamento sono definite in sede di contrattazione decentrata.

Art. 58 - Restituzione dei documenti di lavoro

1. Alla cessazione del rapporto di lavoro, indipendentemente da qualsiasi contestazione in atto, spettano al lavoratore dipendente i seguenti documenti:

- a) libretto di lavoro;
- b) Mod. 01/M;
- c) certificato di servizio con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro, del livello e delle mansioni;
- d) eventuale certificato di licenziamento valevole per l'indennità di disoccupazione (su modulo fornito dall'INPS);
- e) documenti relativi agli assegni familiari;
- f) certificato dal quale risultino i redditi di lavoro corrisposti nell'anno solare in cui avviene il licenziamento e le relative ritenute fiscali;
- g) quant'altro previsto dalle leggi vigenti.

XII - DECLARATORIE DEI PROFILI PROFESSIONALI

1 - AREA SERVIZI AUSILIARI E TECNICI

1.1 - Ausiliario Servizi Generali

Vi sono inquadrati i lavoratori che effettuano prestazioni comportanti

attività operative con utilizzo di strumenti di lavoro di uso comune, per le quali necessitano conoscenze pratiche.

Essi eseguono, nell'ambito di specifiche istruzioni e con responsabilità connesse alla corretta esecuzione del proprio lavoro, una attività lavorativa caratterizzata da funzioni ben definite che richiedono una preparazione professionale non specialistica.

In particolare provvedono:

- all'apertura e chiusura dei locali per le attività formative e per le iniziative comunque connesse all'attività curriculare;
- alla quotidiana pulizia dei locali e degli spazi scoperti della struttura o sede di F.P., anche con l'ausilio di macchine semplici;
- alla piccola manutenzione di beni mobili e immobili;
- a compiti di carattere materiale inerenti al servizio, anche esterni (quale recapito e ritiro corrispondenza e materiali), compreso lo spostamento delle suppellettili all'interno della struttura o sede di F.P.;
- alla sorveglianza sull'accesso e sul movimento nella sede o struttura di F.P., del pubblico e degli allievi;
- alla vigilanza sugli allievi affidati in casi di particolari ed eccezionali necessità;
- all'uso del ciclostile e della fotocopiatrice e altri semplici mezzi di riproduzione e stampa;.
- alla conduzione di ascensori, montacarichi e di autoveicoli;
- a servizi di centralino telefonico.

Nella struttura o sede di F.P. a carattere convittuale, inoltre provvedono:

- alla pulizia e riordino dei locali relativi al funzionamento del convitto e degli spazi scoperti;
- ai servizi di mensa e di cucina con relativa pulizia e riordino delle stoviglie e delle attrezzature;

- alla pulizia e riordino dei dormitori compreso la lavatura della biancheria degli allievi e del convitto;
- a compiti di trasporto di generi alimentari, suppellettili, biancheria, attrezzatura e di altro materiale vario necessario al convitto, anche con l'uso di autoveicoli;
- alla custodia e sorveglianza degli ingressi al convitto con relativa chiusura e apertura;
- ai servizi di portineria e di centralino telefonico;
- alla vigilanza degli allievi, inclusa l'assistenza notturna, nell'ambito delle 36 ore di servizio.
- Requisiti per l'accesso:
 - * Scuola dell'obbligo
- Livello Funzionale: I

1.2 - Operatore Tecnico

Vi sono inquadrati i lavoratori che effettuano prestazioni la cui attività, prevalentemente esecutiva o tecnico-manuale, richiede una specifica formazione professionale e l'uso, la manutenzione e la conduzione di strumenti, macchinari, impianti tecnici e attrezzature, anche complessi, per cui è necessaria una adeguata conoscenza di tecniche di lavoro e di procedure predeterminate acquisite anche con un periodo limitato di pratica.

L'attività lavorativa è caratterizzata da un'autonomia esecutiva con margini valutativi nell'applicazione delle procedure tecniche suddette, nonché da una responsabilità per le attività tecnico-amministrative direttamente svolte.

A - di cucina

Addetto alla organizzazione e alla conduzione dei servizi di cucina.

In particolare provvede:

- alla preparazione dei cibi per i pasti quotidiani sulla base delle tabelle dietetiche;

- al controllo della qualità delle derrate alimentari e vigilando sulle condizioni igieniche delle cucine;
- allo svolgimento di altri servizi, anche esterni, connessi alla definizione del menù.

B - di guardaroba

Addetto alla organizzazione e al funzionamento del guardaroba.

In particolare provvede:

- alla custodia del materiale, nonché della conservazione e dello stato di efficienza della biancheria degli allievi del convitto;
- alla rilevazione e determinazione periodiche delle giacenze;
- alla registrazione delle entrate e delle uscite dei materiali vari dal guardaroba;
- allo svolgimento di altri servizi, anche esterni, connessi al funzionamento del guardaroba.

C - per il trasporto degli allievi

Addetto alla conduzione di automezzi o pullman per il trasporto degli allievi nella sede o struttura di F.P. ove è previsto e autorizzato il servizio.

In particolare provvede:

- a prelevare gli allievi dalla propria dimora o dai punti previsti lungo il percorso per condurli alla struttura formativa e viceversa;
- alla pulizia e alla ordinaria manutenzione e a piccole riparazioni degli automezzi affidatigli.

D - di laboratorio

Addetto alla conduzione tecnica di laboratorio, officina o reparto di lavorazione provvedendo in particolare:

- alla ordinaria manutenzione, riparazione e conduzione delle macchine, apparecchi e delle attrezzature di reparto;
- al riordino del materiale necessario per le esercitazioni, alla

di pulizia delle attrezzature tecniche, didattiche e del posto lavoro;

- al ritiro dal magazzino e al trasporto al reparto del materiale necessario alle esercitazioni nonché alla verifica periodica di detti materiali per le eventuali proposte di acquisto;

- alla rimozione dei residui delle lavorazioni;

- allo svolgimento di altri servizi, anche esterni, connessi alla conduzione del laboratorio, officina o reparto di lavorazione.

E - per la manutenzione generale

Addetto alla manutenzione generale della struttura o sede di F.P.

assicurandone l'efficienza e provvedendo inoltre:

- alla verifica periodica dell'efficienza degli impianti, delle macchine, degli strumenti e delle attrezzature della struttura di F.P.;

- alla manutenzione e riparazione delle macchine, degli apparecchi, delle attrezzature e degli impianti della struttura o sede di F.P.;

- alla verifica periodica delle giacenze e delle scorte di materiale necessario all'ordinaria manutenzione degli impianti, delle macchine, degli strumenti e delle attrezzature;

- allo svolgimento di altri servizi, anche esterni, connessi con il proprio lavoro.

- Requisiti per l'accesso:

* Scuola dell'obbligo + qualifica professionale statale o acquisita attraverso Corsi di Formazione Professionale riconosciuti dalle Regioni.

oppure:

* Scuola dell'obbligo + specifica esperienza professionale.

- Livello Funzionale: II

2.1 - Operatore Amministrativo

Vi sono inquadrati i lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro che richiedono la conoscenza dell'uso di determinati strumenti, la capacità di esecuzione di determinate procedure amministrative.

L'attività lavorativa è caratterizzata da una autonomia nell'esecuzione del lavoro con margini valutativi nell'applicazione delle procedure amministrative suddette, nonché da una responsabilità per le attività direttamente svolte nell'ambito delle direttive ricevute.

- Addetti alla predisposizione e redazione degli atti inerenti l'ufficio di Segreteria, anche con l'uso di macchine, assegnati dal Responsabile dei Servizi di Segreteria. Hanno rapporti con l'utenza ed assolvono i servizi esterni connessi con il proprio lavoro. Sono responsabili della tenuta dell'archivio e del protocollo.

- Nelle strutture formative dotate di magazzino provvedono, con responsabilità diretta, alla verifica e alla conservazione delle merci, delle derrate alimentari, nonché della custodia del materiale in giacenza. Provvedono alla registrazione delle entrate e delle uscite di magazzino e alla rilevazione e determinazione periodica delle giacenze.

- Requisiti per l'accesso:

* Scuola dell'obbligo + qualifica professionale statale o acquisita attraverso Corsi di F.P. riconosciuti dalle Regioni;

oppure:

* Scuola dell'obbligo + specifica esperienza professionale.

- Livello Funzionale: II

2.2 - Collaboratore Amministrativo

Vi sono inquadrati i lavoratori che effettuano prestazioni comportanti attività specializzate nel campo amministrativo, contabile, tecnico esercitate anche mediante l'uso di apparecchiature tecniche di tipo complesso.

Il Collaboratore Amministrativo esegue un'attività lavorativa che richiede una specifica preparazione, conoscenze tecniche ed operative specializzate per l'utilizzo e l'elaborazione dei dati; una autonomia operativa nell'ambito di direttive di massima nell'attuazione delle procedure, responsabilità professionale nell'espletamento dei propri compiti con apporto organizzativo in funzione del raggiungimento dei migliori risultati.

- Collabora con il Responsabile dei Servizi di Segreteria nella predisposizione degli atti amministrativo-contabili e negli adempimenti didattico-organizzativi;

- predisporre atti e provvedimenti anche mediante la raccolta, organizzazione ed elaborazione di dati ed informazioni e la diretta trascrizione dattilografica del materiale prodotto in adempimento alle competenze proprie;

- assolve anche servizi esterni connessi con il proprio lavoro.

- Requisiti per l'accesso:

* Diploma di Scuola Secondaria di II grado + adeguata esperienza professionale;

oppure:

* Qualifica professionale statale o acquisita attraverso Corsi di F.P. riconosciuti dalle Regioni.

- Livello Funzionale: III

2.3 - Responsabile Servizi Generali e di Segreteria

Vi sono inquadrati i lavoratori che effettuano prestazioni richiedenti una specifica preparazione e la conoscenza di determinate procedure.

L'attività lavorativa è caratterizzata da una autonomia operativa nell'ambito di direttive di massima impartite dal Direttore della struttura o sede formativa, nell'attuazione delle procedure oltre che nella determinazione delle modalità di funzionamento dell'Ufficio di Segreteria,

con responsabilità amministrativa dell'attività direttamente svolta nell'ambito delle direttive di massima ricevute, nonché per le direttive o istruzioni impartite ai collaboratori dell'Ufficio di Segreteria e del controllo della correttezza giuridica degli atti prodotti.

Il Responsabile dei Servizi Generali e di Segreteria:

- coordina gli addetti a qualifiche inferiori;
- mantiene i rapporti interni ed esterni al servizio di appartenenza per trattare questioni e pratiche di apprezzabile rilevanza;
- è preposto all'attuazione delle procedure necessarie all'istruzione di atti contabili di bilancio e patrimoniale della struttura o sede di F.P.;
- predispone e cura, secondo direttive generali, la rendicontazione, gli atti amministrativi e contabili relativi al personale e agli allievi;
- cura la tenuta e la conservazione dei registri e degli atti inerenti l'attività amministrativa, contabili e patrimoniale;
- cura la compilazione, l'aggiornamento e il rinnovo degli inventari;
- organizza l'Ufficio di Segreteria e coordina il lavoro del personale amministrativo ed ausiliario;
- ha rapporti con l'utenza e tratta nel merito i problemi prospettati nell'ambito del proprio settore di competenza;
- utilizza apparecchiature e adotta procedure per l'elaborazione automatica dei dati;
- assolve anche a servizi esterni connessi con il proprio lavoro.

Nelle strutture formative in cui, per le dimensioni ridotte della struttura stessa, non siano previsti l'Operatore Amministrativo e/o il Collaboratore Amministrativo:

- predispone atti e provvedimenti anche mediante la raccolta, organizzazione ed elaborazione dei dati ed informazioni e la diretta trascrizione dattilografica del materiale prodotto in adempimento alle competenze proprie.

- Requisiti per l'accesso:

* Diploma di Scuola Secondaria di I grado a indirizzo amministrativo;

oppure:

* Diploma di Scuola Secondaria di II grado + qualifica professionale amministrativa statale o acquisita attraverso Corsi di F.P. riconosciuti dalle Regioni.

- Livello Funzionale: IV

3 - AREA DEI SERVIZI FORMATIVI

3.1 - Formatore

Il ruolo di Formatore comporta lo svolgimento di funzioni che richiedono particolare preparazione, capacità e responsabilità professionale, iniziativa personale da esplicarsi anche in equipes intersettoriali e interdisciplinari ed è finalizzato alla formazione e promozione professionale dell'utenza, favorendone la partecipazione ai processi formativi in funzione dell'inserimento nel mondo del lavoro con la migliore qualificazione culturale e con capacità di analisi critica dei processi sociali e produttivi.

Il ruolo del Formatore si concretizza nella realizzazione delle strategie formative per il conseguimento degli obiettivi dei piani formativi regionali, attraverso un suo autonomo e responsabile apporto alla programmazione e progettazione degli interventi, nell'ambito dell'Organo collegiale e delle Commissioni di programmazione.

Funzioni:

- esplica attività di docenza, di progettazione e sperimentazione didattica e curricolare e concorre alla programmazione didattica e alla elaborazione dei curricula formativi;
- rileva, interpreta ed utilizza dati riferiti alla situazione territoriale del mercato del lavoro in funzione della programmazione didattica, curricolare e dell'orientamento;

- esplica attività di studio e di ricerca per il continuo adeguamento delle metodologie didattiche e per l'integrazione curriculare anche in funzione dell'orientamento;
- cura il proprio aggiornamento culturale e professionale, con riferimento anche alle politiche nazionali e regionali di formazione professionale e partecipa alle iniziative di aggiornamento programmate;
- concorre, con la Direzione, alla realizzazione dei rapporti con l'esterno: con le forze sociali presenti sul territorio, con gli Enti Locali, con le Istituzioni scolastiche ed educative, con le altre Agenzie formative operando anche a livello di aziende e al loro interno in esperienze di alternanza formazione-lavoro;
- provvede, ove non sia previsto l'Operatore Tecnico di laboratorio, alla ordinaria manutenzione degli strumenti e delle attrezzature nonché delle macchine dei laboratori e delle officine o reparti di lavorazione di cui è responsabile e al riordino del materiale necessario per le esercitazioni, nonché alla verifica periodica di detti materiali;
- provvede alle proposte di acquisto dei materiali necessari alle esercitazioni;
- concorre, sulla base del piano didattico predisposto dalle Commissioni di progettazione e programmazione didattica, all'attuazione degli interventi per l'integrazione degli allievi portatori di handicaps operando anche nei rapporti con l'esterno, in collegamento con le USL e, a livello di aziende e all'interno di esse, per l'integrazione dei soggetti nel mondo del lavoro;
- cura, nelle strutture di formazione professionale a carattere convittuale, la formazione degli allievi nelle ore extracurricolari: organizza con gli allievi attività di carattere culturale, sociale, sportivo, ricreativo e attività di sostegno nello studio e nell'apprendimento.

Formatore - Tutor

Lo sviluppo orizzontale della professionalità e formatore in considerazione all'evoluzione del sistema formativo richiede un approfondimento di specifiche tematiche di correlazione tra il processo formativo, comunicativo ed educativo.

Ciò comporta una continua evoluzione delle metodologie e delle tecniche di programmazione didattica.

In particolare:

didattica formativa

- conoscenza problemi di valutazione;
- tecniche di selezione;
- dinamiche di gruppo, di animazione e comunicazione;
- tecniche di socializzazione;
- tecniche di problem-solving;

formazione e lavoro

- evoluzione tecnologica e dei ruoli professionali;
- metodologie di analisi del lavoro, dei profili professionali e delle tecniche di elaborazione dei profili formativi;
- psicologia e sociologia del lavoro
- la ricerca del lavoro;
- contrattualistica: agenzia/OML/strutture territoriali.

Articolazione della funzione docente

La professionalità del Formatore è costituita da una formazione di base ampia e polivalente tale da consentire, attraverso qualificazione e aggiornamento ricorrenti anche specifici, l'esplicazione di funzioni complesse e articolate per aree di intervento diversificate.

In rapporto alle esigenze di flessibilità del Sistema di formazione professionale, il profilo del Formatore si articola nelle funzioni di:

- Coordinatore di settore
- Coordinatore progettista
- Analista orientatore
- Operatore per l'integrazione dei disabili

A - Coordinatore di settore

La funzione è finalizzata all'organizzazione e all'integrazione dei diversi momenti e strumenti didattici, alla programmazione didattica e la verifica dell'apprendimento in rapporto alla complessità dell'articolazione degli interventi formativi, alla diversificazione degli strumenti utilizzati, all'utilizzo di risorse sia interne che esterne alla struttura operativa.

Il Formatore con incarico di Coordinatore di settore opera in strutture complesse incentrate su uno o più settori di attività favorendo, nell'ambito delle proprie competenze, processi di coordinamento didattico e di innovazione metodologica e professionale.

In particolare:

- in costante coordinamento con i Formatori del settore opera in raccordo con le aziende e le imprese del settore verificando l'impatto delle nuove tecnologie sull'organizzazione del lavoro e trasferendo conoscenze all'interno della struttura operativa di appartenenza;

- contribuisce alla preparazione, all'effettuazione e alla verifica degli stages aziendali e dei momenti di formazione in situazione, in funzione della preparazione degli allievi e dei ruoli professionali svolti in azienda;

- all'interno della struttura operativa di appartenenza esercita il coordinamento didattico relativo ad ogni fase di sviluppo dell'iter formativo, contribuendo alla costruzione delle unità didattiche di ogni singolo intervento formativo, favorendo l'interscambio tra équipes didattiche operanti nelle attività relative ai diversi settori formativi.

B - Coordinatore progettista

La funzione è finalizzata alla progettazione e al coordinamento di attività ed interventi innovativi riferiti all'occupazione anche

caratterizzati da stages aziendali e da alternanza formazione-lavoro, nonché relativi ai piani speciali e straordinari per l'occupazione.

In particolare:

- elabora progetti e definisce i relativi livelli formativi in relazione ai requisiti di accesso e di uscita degli utenti, all'articolazione delle unità didattiche e delle esercitazioni, alla organizzazione dei periodi di formazione in situazione, agli interventi degli Esperti;
- cura l'attuazione dei progetti anche mediante l'impiego, nei singoli segmenti del processo formativo, di Esperti e di Formatori dotati di specifiche competenze;
- segue, in collaborazione con gli Operatori dell'area dei servizi amministrativi, gli aspetti di budget relativi ai progetti;
- opera in collegamento con i servizi territoriali dell'Osservatorio sul mercato del lavoro e dell'Orientamento professionale;
- trasferisce le esperienze acquisite all'interno dell'Organo collegiale di programmazione didattica in funzione delle esigenze professionali di informazione e di continuo aggiornamento dei Formatori.

C - Analista - Orientatore

La funzione è finalizzata al coordinamento e al collegamento tra la struttura formativa e i soggetti istituzionali preposti ad attività nell'ambito delle politiche attive del lavoro.

Svolge la propria attività presso idonee sedi, all'interno del servizio regionale di orientamento, c/o centri di particolare rilevanza territoriale, presso centri sperimentali di Agenzie Formative.

Possiede competenze di carattere economico, sociale e logistico; ha conoscenza delle dinamiche del sistema produttivo, del mercato del lavoro, della professionalità, del sistema formativo nel suo complesso: scuola, formazione professionale, Università.

Elabora le informazioni raccolte e svolge opera di promozione e collegamento fra le istituzioni formative e il mondo del lavoro.

Produce materiali informativi e formativi sui temi del lavoro e della formazione.

Ha capacità di analisi, progettazione e proposta ai soggetti interessati di interventi mirati sul territorio, valutando attitudini e bisogni degli utenti per l'inserimento nel mondo della formazione e del lavoro.

Svolge attività di studio e ricerca con l'OML e con soggetti pubblici e privati ad attività di orientamento professionale.

In particolare:

- si rapporta, in collaborazione con i formatori/progettisti con gli uffici di programmazione regionali della F.P. per lo sviluppo di ricerche territoriali sulle linee di tendenza dal mercato del lavoro del bacino territoriale di appartenenza.

- si rapporta con il mondo imprenditoriale e sindacale per l'acquisizione di informazioni e bisogni riguardante la formazione, riqualificazione, formazione nei contratti aziendali, CFL.

in collaborazione con i formatori coordinatori di area e di settore e coi progettisti:

a) progetta moduli di orientamento di integrazione ai percorsi formativi

b) progetta e cura l'integrazione curricolare tra il sistema scolastico e il sistema di Formazione Professionale

c) progetta e coordina percorsi formativi di interazione tra sistema scolastico - sistema aziendale e sistema di F.P.

d) si raccorda con la realtà sociale territoriale, con le Istituzioni culturali, scientifiche e socio sanitarie.

D - Operatore per l'integrazione dei disabili

La funzione è finalizzata alla progettazione, al coordinamento e allo

sviluppo di interventi volti alla socializzazione e all'inserimento dei portatori di handicaps sociali, sensoriali e fisici nei processi formativi e sociali.

Il formatore con funzioni di «Operatore per l'integrazione dei disabili» possiede adeguata motivazione all'attività specifica, conoscenze ed esperienze, acquisite attraverso formazione e aggiornamento permanente, delle problematiche inerenti l'integrazione dei soggetti portatori di handicaps e/o svantaggiati nei diversi contesti sociali (famiglia, scuola, mondo del lavoro).

Il formatore nell'esercizio di tale funzione possiede, inoltre, conoscenze e capacità relative:

- alle problematiche del mondo del lavoro;
- alle caratteristiche metodologico-didattiche specifiche per la progettazione di percorsi formativi individualizzati;
- alla progettazione e coordinamento di iter formativi specifici e/o integranti tra struttura formativa e azienda;
- alla formazione diretta nell'area delle abilità autonome e delle abilità cognitive e sociali finalizzate all'inserimento nel posto di lavoro;
- all'utilizzo di linguaggi multimediali per attività specifiche di formazione e integrazione volte a rendere fruibili contenuti formativi e fasi operative complesse;
- all'interazione con i servizi territoriali e le forze sociali preposte all'inserimento dei portatori di handicaps, con i servizi di coordinamento regionale e interprovinciale per l'inserimento dei disabili, con il servizio di orientamento scolastico e professionale.

Ulteriori specificità nell'ambito delle funzioni articolate:

In rapporto alle finalità formative e sociali e alla complessità degli interventi e sulla base delle caratteristiche generali sopradefinite, gli

incarichi di «:Coordinatore di settore», di «Coordinatore progettista», di «Analista orientatore» e di «Operatore per l'inserimento dei disabili» possono svolgersi nelle seguenti specifiche funzioni:

a - progettazione e coordinamento di sperimentazioni relative alla definizione degli itinerari formativi e alla revisione delle metodologie curriculari;

b - progettazione e coordinamento di progetti aziendali e del F.S.E. in riferimento anche agli aspetti amministrativi e alla qualificazione delle risorse economiche disponibili;

c - coordinamento intersettoriale ed interdisciplinare;

d - coordinamento e tutorato in attività rivolte a disabili in situazione di preformazione, formazione, inserimento al lavoro.

In relazione agli obiettivi e alle esigenze della programmazione e della organizzazione didattica e alla complessità degli interventi, le predette funzioni possono essere svolte in forma specifica o tra loro integrate, ovvero altresì integrate con l'attività di docenza attraverso una opportuna articolazione dell'orario di lavoro.

L'articolazione specifica e l'integrazione delle stesse funzioni sono definite attraverso la contrattazione decentrata.

In rapporto alla complessità dell'incarico specifico assegnato, i Formatori che svolgono dette funzioni possono essere parzialmente o totalmente esonerati dall'attività di docenza, attraverso la contrattazione decentrata.

L'esercizio di dette funzioni è subordinato alla frequenza di un corso di perfezionamento o di aggiornamento o di formazione iniziali.

- Requisiti per l'accesso:

* Laurea + 1 anno di esperienza di lavoro specifico;

oppure:

* Diploma di Scuola Secondaria di II grado + 2 anni di esperienza di lavoro specifico o stage aziendale adeguato + Corso di formazione nel

quadro della programmazione regionale;

- Livello Funzionale: V

3.2 - Direttore

Vi sono inquadrati i lavoratori con responsabilità organizzativa delle strutture o sedi di F.P. con compiti di indirizzo dell'attività degli addetti.

L'attività lavorativa comporta ricerca, studio ed elaborazione per la predisposizione di provvedimenti ed interventi diretti all'attuazione dei programmi di lavoro alla cui formulazione sono tenuti a collaborare nell'ambito della struttura o sede di F.P.

Nell'osservanza delle leggi e delle disposizioni nazionali e regionali, dirigono e coordinano le attività della struttura operativa e delle eventuali unità di lavoro ad essa collegate; sono responsabili della gestione didattica e amministrativa, nonché della gestione del personale e ne rispondono agli Organi pubblici competenti ed all'Ente convenzionato.

La posizione di lavoro è caratterizzata da autonomia, esercitata nell'ambito di direttive di carattere generale, per l'attuazione dei programmi di lavoro di competenza o assegnati alle unità o a gruppi di lavoro, nonché per la realizzazione, sotto il profilo professionale, di attività di ricerca, studio ed elaborazioni affidate; da apporto organizzativo ampio per la formulazione di proposte per il miglioramento della struttura o sede di F.P. cui appartengono; da responsabilità delle attività direttamente svolte, delle istruzioni emanate nell'attività di indirizzo delle eventuali unità di lavoro, dell'attuazione dei programmi di lavoro esercitando controlli e verifiche periodiche.

In particolare, il direttore:

- nell'ambito della propria autonomia, con riferimento alle normative regionali e contrattuali, è responsabile del funzionamento della struttura formativa cui appartiene;

- cura il proprio aggiornamento culturale e professionale partecipando alle iniziative di aggiornamento promosse dai competenti organi regionali e, sulla base delle politiche regionali di F.P. e delle politiche regionali per l'occupazione e lo sviluppo produttivo, opera per la progettazione e pianificazione dell'attività formativa in stretto raccordo con l'Organo collegiale e le Commissioni di progettazione e di programmazione didattica;
- promuove e coordina l'attività della struttura formativa nel rispetto delle normative vigenti e cura l'attuazione del piano annuale e del piano didattico elaborato dalle commissioni di programmazione didattica nell'ambito del programma regionale;
- adotta provvedimenti relativi al personale, in base alle norme vigenti, ivi compresa l'organizzazione dell'orario di lavoro in accordo con la R.S.A.;
- firma tutti gli atti, compresi quelli amministrativi, relativi all'attività della struttura formativa;
- è membro di diritto del Comitato di Controllo Sociale e ne cura gli adempimenti;
- cura i rapporti con il territorio favorendo la realizzazione delle iniziative previste ivi comprese le esperienze di alternanza formazione-lavoro e di formazione continua;
- presiede l'Organo collegiale dei formatori
- Requisiti per l'accesso
 - * Laurea + 2 anni di esperienza in attività formative;
 - oppure:
 - * Diploma di Scuola Secondaria di II grado + 4 anni di esperienza in attività formative.
- Livello Funzionale: VI

TABELLA - Scaglionamento benefici economici

LIVELLO	STIPENDIO BASE ANNUO		BENEFICIO	
	86/89	89/91	ANNO	MENSILE
I	6.081.000	8.181.000	2.100.000	175.000
II	6.731.000	9.181.000	2.450.000	204.166
II	7.721.000	10.521.000	2.800.000	233.333
IV	8.581.000	11.631.000	3.050.000	254.166
V	9.781.000	13.631.000	3.850.000	320.833
VI	12.081.000	18.071.000	5.990.000	499.166

LIVELLO	SCAGLIONAMENTO BENEFICI ECONOMICI			STIPENDIO BASE MENSILE		
	1.10.89	1.10.90	1.4.91	DA	DA	DA
	30%	35%	35%	1.10.89	1.10.90	1.4.91
I	52.500	61.250	61.250	559.250	620.500	681.750
II	61.250	71.458	71.458	622.167	693.625	765.083
III	70.000	81.667	81.666	713.417	795.084	876.750

IV	76.250	88.958	88.958	791.333	880.291	969.249
V	96.250	112.292	112.291	911.333	1.023.625	1.135.916
VI	149.750	174.708	174.708	1.156.500	1.331.208	1.505.916

-+

...OMISSIS... DA PAG. 117 A PAG. 198 NON ACQUISITE.
VEDI ARCHIVIO LEGGI.
ERANO RIPORTATE:

LEGGE 1988/85
LEGGE 1978/845
LEGGE 1970/300
DECRETO LEGGE 1984/726
LEGGE 1987/56
LEGGE 1962/230
LEGGE 1966/604
LEGGE 1990/108

2 2 2 2

bbbb