FORMA – CENFOP FLC CGIL - CISL SCUOLA - UIL SCUOLA - SNALS CONF.SAL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la **Formazione Professionale**

CCNL 2024-2027

PARTE PRIMA

CAPITOLO I: RELAZIONI SINDACALI

ART. 1 - CONTRATTO REGIONALE E RELATIVE PROCEDURE

A - PREMESSA:

Il ruolo della contrattazione di secondo livello, regionale e di Ente, va rafforzato, ritenendola strategica per dare risposte a specificità diversificate, nei limiti dettati dalla legge e dal presente CCNL.

In materia salariale la contrattazione di secondo livello può intervenire sulle componenti accessorie della retribuzione, corrisposte in relazione ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa. Per consentire tale intervento le Parti convengono che una quota della massa salariale complessivamente negoziata a livello nazionale, come previsto dall'art. 25, E comma 3, venga gestita direttamente dalla contrattazione regionale, o, in assenza, demandata alla contrattazione di Ente**,** fissandone modalità e criteri generali per l'attribuzione ai lavoratori.

B - IL CONTRATTO

1. Il livello di contrattazione regionale ha propria autonomia e potere decisionale in particolare sulle seguenti materie:

– modalità e tempi di attuazione dei diritti di informazione e della concertazione territoriale;

– costituzione di specifici fondi negli Enti Bilaterali Regionali;

– composizione e funzionamento delle Commissioni regionali;

– criteri per l'aggiornamento professionale, qualificazione, riconversione e riqualificazione del personale dipendente, sperimentazione di nuove figure

professionali nonché gestione della sua mobilità, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative;

– criteri per determinare quantità e modalità di attribuzione del fondo incentivi e gestione delle indennità varie;

– modalità e parametri per l'attribuzione degli incentivi, ivi compresa la costanza della presenza quale elemento concorrente alla misura della partecipazione per l'attribuzione delle componenti accessorie della retribuzione, corrisposte in relazione ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, di cui al precedente comma A - 2, secondo quanto previsto all'art. 25;

– dinamiche professionali, loro eventuale incentivazione economica e sviluppo di carriera legati alle specificità regionali ai sensi dell'art. 25;

– organizzazione, programmazione e flessibilità dell'orario di lavoro;

– diritto allo studio;

– criteri modalità e tempi per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari ed atipici in rapporti di lavoro a Tempo Indeterminato.

2. Nell'ambito della contrattazione regionale, al fine di armonizzare le esigenze organizzative, le parti firmatarie del presente CCNL individuano all'art. 11 le materie che concorrono alla definizione del contratto integrativo di Ente.

3. Ai fini della contrattazione regionale, le Associazioni degli Enti di FP firmatarie del presente contratto, ove costituite a tale livello e gli Enti a carattere regionale che ad esso aderiscono, individuano i rappresentanti che fanno parte della delegazione trattante.

4. Gli Enti e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, previa comunicazione preventiva a tutti i soggetti interessati, possono avvalersi, nella contrattazione regionale, dell'assistenza dei propri rappresentanti a livello nazionale.

5. Copia di ogni contratto regionale verrà trasmessa alla Commissione Paritetica Bilaterale Nazionale, di cui al successivo art. 4, per la costituzione di un archivio nazionale disponibile alla consultazione delle Parti.

C – LE PROCEDURE

1. Le contrattazioni regionali rimangono in vigore qualora non ne sia data disdetta formale da una delle parti entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, o secondo le decorrenze previste dagli accordi stessi. La vigenza del contratto Regionale ha la medesima decorrenza del presente CCNL di cui al successivo art. 20 sia per la parte economica che per quella normativa.

2. Entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto, le associazioni datoriali e sindacali firmatarie dei contratti collettivi regionali che ancora svolgono i loro effetti perché vigenti o in ultrattività devono aggiornare i contratti collettivi regionali alle disposizioni contenute nel presente contratto ed alla normativa vigente.

3. Nel caso che uno dei soggetti costitutivi delle Parti non partecipi, nel rispetto delle procedure e dei tempi convenuti, allo svolgimento del negoziato, lo stesso è impegnato ad applicare gli accordi raggiunti, se tali accordi saranno stati approvati ai sensi dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra Cgil, Cisl e Uil e Confindustria che Forma e Cenfop recepiscono.

ART. 2 - RELAZIONI SINDACALI

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

2. Le Parti concordano di mantenere gli Enti Bilaterali come specificato al seguente articolo 3 e le Commissioni Paritetiche Bilaterali come specificato nel seguente articolo 4 del presente CCNL.

ART. 3 - ENTE BILATERALE NAZIONALE E REGIONALE

a) Ente bilaterale nazionale (Ebinfop)

1. Le Parti firmatarie del presente CCNL confermano l'Ente Bilaterale Nazionale quale strumento per affrontare problemi e bisogni dei lavoratori e degli organismi formativi e supportare processi di cambiamento secondo quanto previsto dallo Statuto dell'Ente, allegato n. 1, parte integrante del presente CCNL.
2. Le Parti si impegnano a favorire l'implementazione degli Enti Bilaterali Regionali nelle Regioni nelle quali essi non siano ancora operativi e danno mandato all'Assemblea Generale dei soci dell'EBiNFoP, ai sensi dell'art. 7 dello Statuto, di promuovere quelle modifiche necessarie per consentire ai soci, su richiesta motivata delle due parti delle regioni interessate, di costituire Enti Bilaterali Interregionali tra quelle Regioni in cui non può essere ordinariamente garantita la costituzione di un Ente autonomo per l'attuale insufficienza di partecipazione degli addetti, indicando un piano di intervento anche con misure di carattere straordinario e temporaneo, per raggiungere una situazione tale da assicurare la capienza economica per il funzionamento dell'Ente in questione
3. Sono Soci Fondatori dell'Ente Bilaterale Nazionale della Formazione Professionale (EBiNFoP):

- le Organizzazioni Nazionali dei Sindacati dei Lavoratori FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA e SNALS CON FSAL;
- le Associazioni Nazionali degli Enti Formativi FORMA e CENFOP, che hanno firmato il CCNL-FP.

4. L'Ente Bilaterale Nazionale ha la finalità di rappresentare, a livello nazionale, tutti gli Enti Bilaterali Regionali della Formazione Professionale ed ha i seguenti scopi:
   - promuovere studi e ricerche sul settore, con particolare riguardo al monitoraggio dei sistemi regionali di formazione professionale, all'analisi dei fabbisogni di formazione, alla legislazione nazionale, regionale ed europea, allo sviluppo della formazione professionale;
   - monitorare le tipologie dei rapporti di lavoro nel settore, nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalle intese tra le Parti sociali;
   - realizzare il monitoraggio dei rapporti ordinamentali tra il sistema scolastico nazionale dell'istruzione ed i sistemi regionali di formazione professionale;
   - promuovere l'accessibilità e la sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva;
   - recensire e diffondere esperienze formative di eccellenza e buone pratiche;
   - promuovere e progettare iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale dei dipendenti anche armonizzando i propri interventi con attività dei fondi interprofessionali. Per tale attività possono essere attivate forme di collaborazione con le istituzioni nazionali, e internazionali;
   - promuovere forme di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa e forme innovative di welfare;
   - sostenere, ove non può intervenire l'Ente bilaterale regionale con risorse proprie o in aggiunta a queste, i lavoratori e le strutture formative in difficoltà.
   - attuare gli altri compiti che le Parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale.
5. Gli scopi di cui ai precedenti punti trovano applicazione esclusivamente per i soggetti che applicano il CCNL.

b) Ente bilaterale regionale (EBiRFoP)

6. Ogni Ente Bilaterale Regionale costituito deve affiliarsi all'Ente Bilaterale Nazionale versando la quota di affiliazione annuale stabilita dallo Statuto di quest'ultimo.

7. Sono Soci Fondatori dell'Ente Bilaterale Regionale della Formazione Professionale (EBiRFoP):
   - le Organizzazioni Regionali dei Sindacati dei Lavoratori FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA e SNALS CONFSAL;
   - le Associazioni Regionali degli Enti Formativi FORMA e CENFOP, che hanno firmato il CCNL-FP e/o gli Enti/Associazioni che sono firmatarie del livello regionale del CCNL-FP.
   - Sono soci ordinari gli Enti o le Associazioni di Enti firmatarie del Contratto Collettivo Regionale non aderenti a Forma e Cenfop.
8. L' Ente Bilaterale Regionale ha le seguenti finalità:
   - promuovere e sostenere per i dipendenti dei datori di lavoro aderenti all'Ente Bilaterale, iniziative in materia di formazione continua e permanente e di riqualificazione professionale, anche armonizzando i propri interventi con l'attività dei fondi interprofessionali;
   - promuovere e sostenere iniziative formative analoghe a quelle destinate ai dipendenti, per i lavoratori con rapporto di lavoro non subordinato, ove previsto da apposito accordo negoziale nazionale o regionale tra le Parti;
   - promuovere e sostenere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva;
   - promuovere e sostenere la realizzazione di seminari/convegni delle Parti sociali firmatarie del presente CCNL per la promozione e lo sviluppo della Formazione Professionale regionale;
   - sostenere, progetti di innovazione tecnologica e metodologica presentati dai datori di lavoro aderenti all'ente bilaterale;
   - attuare gli altri compiti, anche con l'istituzione di specifici fondi che le Parti, a livello di contrattazione collettiva regionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Regionale;
   - prevedere, in presenza di crisi aziendali, interventi straordinari destinati ai lavoratori.

c) Le risorse

9. La quota di affiliazione da versare annualmente entro il 30 settembre sul fondo unico di sostegno di cui al successivo punto 12, da ogni Ente Bilaterale Regionale o Interregionale all'Ente Bilaterale Nazionale per sottoscrivere il legame associativo e assicurare un apporto al funzionamento dello stesso è definita in 0,50 € a dipendente (la base di calcolo è costituita dall’Uniemens del mese di dicembre). La mancata costituzione in una Regione dell'Ente Bilaterale Regionale

(o l'adesione a un ente bilaterale Interregionale), entro i termini previsti dal presente articolo, impegna comunque i soggetti che in tale territorio operano e applicano il presente CCNL al versamento della contribuzione fissata per la costituzione dei fondi gestiti dagli Enti Bilaterali Regionali. Tale versamento confluirà in un fondo, denominato "fondo di supplenza", istituito ad hoc dall' Ente Bilaterale Nazionale, che sarà a disposizione dell'Ente Bilaterale Regionale al momento della sua costituzione, con lo storno dei costi sostenuti dall' Ente Bilaterale Nazionale per lo svolgimento dell'attività di supplenza, opportunamente documentata.

10. La contribuzione è fissata dalla contrattazione regionale nella misura minima dello 0,5% del monte salari, versata da ogni soggetto che applica il CCNL-FP all'Ente Bilaterale Regionale della regione di competenza, per la costituzione di un fondo comune di sostegno le cui finalità saranno:
    - formazione ed interventi straordinari destinati ai lavoratori in presenza di crisi aziendali;
    - realizzazione di progetti di innovazione tecnologica e metodologica presentati dai datori di lavoro;
    - altre finalità definite e contrattate a livello regionale;
11. La contribuzione dovrà essere versata dai datori di lavoro secondo cadenze stabilite dalla contrattazione regionale e recepita nei regolamenti dell'Ente, in misura pari al 30% a carico dei lavoratori e al 70% a carico dei datori di lavoro. La quota percentuale è calcolata sull'imponibile previdenziale complessivo dei lavoratori, assunti con contratto di lavoro subordinato, ancorché a tempo determinato o a tempo indeterminato.
12. Il fondo comune di sostegno, costituito sia a livello nazionale presso EBINFOP e a livello regionale presso EBIRFOP, è disciplinato da un apposito regolamento che ne individuerà le modalità di impiego e di gestione.
13. Le prestazioni previste dalla bilateralità costituiscono un diritto contrattuale per ogni lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti degli Enti non aderenti e non versanti al sistema della bilateralità, il diritto all'erogazione diretta da parte dei datori di lavoro.
14. A decorrere dal mese successivo alla data di sottoscrizione del CCNL per la FP, gli Enti che applicano il presente CCNL, non aderenti al sistema della bilateralità e che non versano i relativi contributi di cui ai precedenti punti, sono tenuti ad erogare a ciascun dipendente un importo mensile pari all'1,5% dell'imponibile previdenziale annuo, calcolato su 13 mensilità e diviso su 12 mensilità. Tale importo cessa dal mese successivo all'adesione ed all'inizio dei versamenti dell'Ente al sistema della bilateralità. Tale importo rappresenta un elemento

aggiuntivo della retribuzione che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti.

15. L'Ente Bilaterale Nazionale e gli Enti Bilaterali Regionali costituiscono appositi fondi denominati "Fondo per la rappresentanza sindacale" da tenersi con contabilità separata. La gestione delle risorse del Fondo è definita dal Regolamento, proposto dal Consiglio Direttivo e approvato dall'Assemblea dei soci.
16. Gli Enti Bilaterali nazionale e regionali dovranno modificare le proprie finalità e operatività in relazione alle modificazioni che si dovessero introdurre a livello di contrattazione nazionale e regionale
17. Le parti si impegnano, a livello nazionale e regionale, a verificare i livelli di efficacia ed efficienza degli Enti Bilaterali e ad apportare le eventuali modifiche contrattuali e statutarie necessarie a garantirne il corretto funzionamento.

ART. 4 - COMMISSIONE PARITETICA BILATERALE NAZIONALE E REGIONALE

1. Le Parti confermano l'istituzione delle Commissioni paritetiche a livello nazionale e regionale con il compito prioritario di predisporre ed emanare rispettivamente interpretazioni autentiche delle normative contrattuali e delle contrattazioni regionali nonché di esaminare e risolvere eventuali controversie nella interpretazione ed applicazione dei contenuti del CCNL e delle materie oggetto di contrattazione regionale così come previsto dal regolamento di cui all'allegato n. 2, parte integrante del presente CCNL.

2. Analoghi compiti in relazione ai contratti regionali hanno le commissioni paritetiche bilaterali regionali. Esse sono costituite nell'ambito della contrattazione regionale e regolate da appositi regolamenti concordati tra le parti.

ART. 5 - TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

1. In tutti i casi di controversie le Parti convengono di esercitare, per la prevenzione e la risoluzione preventiva dei conflitti, il tentativo di conciliazione che, ai sensi della legge n. 183 del 2010, è attività facoltativa, secondo le modalità di cui all'allegato n. 3, parte integrante del presente CCNL.

CAPITOLO II: RAPPORTO DI LAVORO

ART. 6 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. Nell'ambito del contratto di lavoro è consentito il ricorso al tempo determinato

stipulato ai sensi del Decreto Legislativo n. 81 del 15 Giugno 2015 e sue successive modifiche e integrazioni, secondo quanto definito dall'allegato n. 4, parte integrante del presente CCNL.

2. La percentuale massima dei contratti a tempo determinato, con esclusione dal computo dei lavoratori assunti in sostituzione di dipendenti assenti aventi diritto alla conservazione del posto di lavoro, non potrà superare il 20% del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, salvo diversa regolamentazione stabilita in sede di contrattazione regionale e/o di Ente.

ART. 7 – APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1. Il Contratto di apprendistato professionalizzante, stipulato direttamente dagli Enti/Agenzie formative, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani ai sensi del Decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 e successive modifiche e integrazioni.

2. Le Parti riconoscono il contratto di apprendistato professionalizzante quale strumento utile per l'acquisizione delle competenze necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa e percorso orientato tra sistema di istruzione e formazione e mondo del lavoro, teso a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, come regolato dal Decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 e successive modifiche e integrazioni.

3. Le parti si impegnano a definire i profili cui riferire i piani formativi individuali previsti dal Decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 e successive modifiche e integrazioni entro 30 giorni dalla sottoscrizione del contratto, dando mandato all'Ente Bilaterale Nazionale EBiNFoP di presentare una ipotesi complessiva.

ART. 8 - TELELAVORO SUBORDINATO

1. Si definisce telelavoro la modalità di effettuazione della prestazione da parte di un lavoratore subordinato, il cui espletamento avviene con l'ausilio di strumenti anche telematici, prevalentemente al di fuori della abituale sede di lavoro.

2. La contrattazione regionale e/o di Ente regolamenterà le modalità di attuazione del presente articolo, facendo riferimento all'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, di cui all'allegato n. 5, parte integrante del presente CCNL.

ART. 9 - LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

1. In ragione della richiesta di figure professionali in modalità intermittente che il sistema della formazione professionale può richiedere, è possibile la stipulazione di contratti di fornitura di somministrazione di prestazioni di lavoro secondo quanto

stabilito dal Decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 e successive modifiche ed integrazioni e dei relativi provvedimenti attuativi, previa contrattazione di Ente con la PSA/PSU o, in mancanza, con le OO.SS. territoriali, sui limiti quantitativi e temporali.

ART. 10 - COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

1. Il ricorso al contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui al Decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 e successive modifiche ed integrazioni, è regolamentato dall'**allegato n. 7**, parte integrate del presente CCNL.

CAPITOLO III: ASSETTI CONTRATTUALI

ART. 11 – CONTRATTAZIONE DI ENTE

1. La Contrattazione di Ente si attiva trascorsi i 6 mesi dalla firma del CCNL o alla conclusione del Contratto Regionale**.** Il confronto tra Ente e la rappresentanza sindacale territoriale e/o di struttura (RSA/RSU) riguarda i seguenti temi:

– superamento della percentuale del 20% per la stipulazione dei contratti a termine (art. 6, comma 2);

– regolamentazione del telelavoro subordinato (art. 8, comma 2);

– determinazione dei limiti per il lavoro in somministrazione (art. 9);

– modalità e tempi dell'informazione preventiva e successiva (art. 12, comma 4);

– definizione delle spese relative all'aggiornamento (art. 15, comma 5); – modalità di presentazione delle domande di trasformazione del lavoro full time in lavoro part-time (art. 23, comma 2);

– determinazione della percentuale di maggiorazione della retribuzione, criteri e modalità di attuazione per la disponibilità alla variazione temporale del part-time (art. 23, comma 8);

– individuazione delle disponibilità finanziarie per il sistema incentivante o premio di risultato (art. 25, punto E, comma 2);

– indennità varie (art. 25, lettera F);

– modalità di fruizione del diritto alla mensa (art. 28, comma 2);

– modalità generali dell'impegno orario dei formatori (art. 37, punto B 1);

– eventuale flessibilità, incentivazione e/o forme compensative rispetto all'orario medio settimanale dei formatori (art. 37, punto B 4);

– impegno aggiuntivo di 150 ore in situazioni straordinarie e motivate (art. 37, punto B 5);

– orario di lavoro dei formatori in agricoltura e modalità di calcolo delle distanze (art.

37, punti C 1 e 2);

– orario di formazione diretta in istituti di pena, comunità di recupero ed attività per disabili (art. 37, punto D 1);

– determinazione della quota annuale di aggiornamento (art. 37, punti E1 e E2);

– possibilità di gestione pluriennale di progetti di aggiornamento (art. 37, punti E1 e E2);

– programmazione del monte ore complessivo di aggiornamento (art. 37, punto E 4);

– modalità di adesione alla Banca delle ore (art. 40, comma 3);

– tempi e modalità di verifica della Banca delle ore (art. 40, comma 4);

– determinazione del trattamento economico e normativo per le missioni (art. 49, comma 1);

– criteri e modalità per l'utilizzo del mezzo proprio e del calcolo delle distanze (art. 49, commi 2 e 3);

– definizione di ulteriori permessi retribuiti per diritto allo studio (art. 55, comma 2);

– definizione di ulteriori modalità applicative per diritto allo studio (art. 55, comma 7);

– flessibilità degli orari per l'esercizio delle pari opportunità (art. 63, comma 1, b).

La vigenza del contratto di Ente ha la medesima decorrenza del presente CCNL di cui al successivo art. 20.

ART. 12 - INFORMAZIONE E CONCERTAZIONE

1. Ai fini di una più compiuta informazione, le Parti, su richiesta, si incontrano con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi, iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi, eventuali processi di dismissione e di trasformazione.

2. La concertazione si sviluppa a livello regionale tra i rappresentanti regionali delle Associazioni e/o Enti di FP firmatari o aderenti al presente CCNL e le Segreterie regionali di categoria FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA, SNALS CONFSAL.

3. Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed alla efficienza dei servizi, gli Enti garantiscono una costante informazione alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL sugli atti che riguardano il personale dipendente, le collaborazioni a progetto, i tempi determinati, l'organizzazione del lavoro.

4. Le modalità e i tempi dell'informazione, che devono avere carattere preventivo e/o successivo, sono definiti tra Enti e Organizzazioni Sindacali a livello regionale e/o

di Ente.

ART. 13 - IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. Per tutto ciò che riguarda le modalità di elezione del RLS, gli organismi paritetici, la formazione, i permessi, le attribuzioni, il diritto di accesso sui luoghi di lavoro, le modalità della consultazione, le riunioni periodiche, le informazioni e la documentazione interna si rinvia ai contenuti degli Accordi Interconfederali in materia di Igiene e Sicurezza sul lavoro, ed all'Accordo tra FORMA e CENFOP ed FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA e SNALS CONFSAL, in allegato 7, parte integrante del presente CCNL, che sostituisce il precedente Accordo del 15 settembre 1997.

2. Le Parti si danno atto dell'opportunità di attuare azioni di prevenzione del mobbing anche attraverso momenti di monitoraggio ed analisi.

ART. 14 - COLLEGIO DEI FORMATORI

1. Il collegio dei formatori, che può essere articolato per dipartimenti di lavoro, presieduto dal direttore dell'Istituzione Formativa e composto da tutti i relativi formatori, è finalizzato alla valorizzazione della professionalità dei medesimi e del loro concorso attivo per realizzare percorsi e interventi di formazione e/o di orientamento professionale nella formazione iniziale, superiore, continua e per allievi con disabilità e/o con svantaggio sociale e/o culturale e per interventi riguardanti le politiche del lavoro e i relativi servizi.

2. Con riferimento agli eventuali indirizzi regionali ed in coerenza con la proposta formativa del rispettivo Ente, il collegio dei formatori:

a. contribuisce alla programmazione metodologico-didattica dei percorsi e degli interventi di cui al comma 1 attivati dall'Istituzione Formativa;

b. concorre a determinare gli obiettivi didattici degli stages formativi e/o periodi di alternanza in azienda previsti nel piano delle attività programmate;

c. elabora proposte metodologiche atte a facilitare l'integrazione nelle attività curricolari normali degli allievi con disabilità e/o con svantaggio sociale e/o culturale anche in raccordo con le Istituzioni scolastiche e con gli Enti Locali di competenza;

d. propone sussidi didattici descrittivi, audiovisuali e multimedia-li, concorrendo alla elaborazione dei medesimi in rapporto alle specifiche esigenze dei progetti;

e. concorre a programmare ed attuare le verifiche intermedie e finali delle attività di cui al comma 1, in rapporto al conseguimento degli obiettivi individuati;

f. effettua la valutazione periodica dell'andamento e dell'efficacia complessiva dell'azione didattico formativa in rapporto agli orientamenti e agli obiettivi programmati;

g. concorre a programmare e organizzare gli incontri con le famiglie degli allievi minori;

h. concorre a programmare progetti di aggiornamento collegiale e/o individuale dei formatori, predisposti dall'Ente o dall'Istituzione Formativa, ed elabora proposte in ordine alle necessità di aggiornamento e formazione continua del personale;

i. concorre, nella formazione continua, alla verifica delle ricadute dei percorsi formativi sulle strutture produttive;

j. si relaziona con gli organi collegiali delle istituzioni scolastiche relativamente ai percorsi integrati.

3. I formatori sono tenuti a partecipare alle riunioni del collegio dei formatori/dipartimenti.

4. Le suddette riunioni sono comprese nell'orario di lavoro ed hanno luogo in ore non coincidenti con l'attività didattica.

5. Alle riunioni del collegio dei formatori/dipartimenti possono essere invitati Responsabili/Collaboratori dell'area amministrativa che esercitano specifiche funzioni di raccordo e integrazione con la programmazione didattica delle azioni formative e figure specialistiche dell'area dell'erogazione.

ART. 15 – AGGIORNAMENTO

1. Il personale dipendente è tenuto, su programmazione dell'Ente, a partecipare alle iniziative di aggiornamento, riqualificazione e riconversione professionale previste dall'Ente medesimo, dalla legge n. 845/78 o attivate dalle Regioni, dagli Enti Locali, dall'Ente Bilaterale, dai Fondi paritetici interprofessionali.

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 e, in particolare:

– alla progettazione e revisione dei profili professionali;

– alla progettazione, revisione e sperimentazione dei percorsi di orientamento e di formazione professionale iniziale, superiore, continua e per utenze con particolari bisogni;

– agli interventi di inserimento e reinserimento lavorativo;

– ai servizi amministrativi, tecnici ed ausiliari, mirati alla riqualificazione dei medesimi;

– all'attuazione e sviluppo delle azioni richieste dalla certificazione di qualità e dell'accreditamento e delle azioni innovative.

3. I lavoratori con contratto di lavoro part-time, hanno diritto, limitatamente al periodo di svolgimento delle iniziative di formazione/aggiornamento, alla

retribuzione corrispondente all'effettivo impegno orario, qualora superiore.

4. Al personale dipendente che ha frequentato iniziative di qualificazione, aggiornamento e riconversione professionale viene rilasciata idonea documentazione.

5. La quantità e le modalità di riconoscimento delle spese sostenute dai partecipanti alle iniziative di aggiornamento vengono definite in sede di contrattazione regionale o di Ente.

6. La partecipazione ad ogni iniziativa di aggiornamento è autorizzata dal datore di lavoro.

PARTE SECONDA

TITOLO I: DIRITTI SINDACALI

ART. 16 - ASTENSIONE DAL LAVORO

1. In conformità ai principi della Costituzione e della legge n. 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 Organizzazioni Sindacali dovrà essere preceduta da preavviso, di norma non inferiore a 2 giornate lavorative.

ART. 17 - DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI

1. I diritti e le libertà sindacali sono disciplinati dalla legge n. 300/70 e dalle disposizioni del presente contratto.

2. I periodi di fruizione di tutte le libertà sindacali sono validi ai fini dei vari istituti contrattuali e si configurano come effettivo servizio prestato nella propria funzione professionale, nella rispettiva sede di titolarità.

A - Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)

1. Nel rispetto dell'accordo per la costituzione delle RSU nel comparto della Formazione professionale, la rappresentanza sindacale unitaria è così composta: 1 componente per ogni Istituzione Formativa che impegna fino a 15 dipendenti; 3 componenti per ogni Istituzione Formativa che impegna oltre 15 dipendenti.

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. Per l'esplicazione del proprio mandato la rappresentanza sindacale unitaria, come definita al precedente punto 2, ha diritto a permessi retribuiti fino ad un massimo di 8 ore mensili in media per anno formativo per ogni componente.

4. Le ore di permesso sono utilizzabili da uno o più rappresentanti sindacali.

5. Ferma restando l'attuazione di quanto previsto al precedente comma 1, e fino al completamento delle elezioni delle RSU, restano in carica le RSA di Istituzione Formativa previste dal precedente CCNL con criteri di calcolo del complesso dei permessi retribuiti previsti ai precedenti commi 1 e 3.

B - Assemblea sindacale

1. Per l'esercizio dell'attività sindacale sono riconosciute 12 ore annue individuali retribuite per tenere l'assemblea degli operatori in orario di lavoro. L'assemblea, che sarà convocata con un preavviso non inferiore a tre giorni lavorativi, potrà essere svolta anche al di fuori della abituale sede di servizio, previa opportuna precisazione nella richiesta avanzata dalla RSA/RSU o dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL.

2. Nei periodi di attività formativa, se le assemblee coincidono con l'orario delle attività formative e coinvolgono i formatori e il personale ad esse addetto, di norma vanno collocate all'inizio o alla fine del turno di lavoro.

3. All'assemblea potranno partecipare, previo preavviso, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali.

C - Affissione

1. Le RSA/RSU hanno diritto di affiggere, in appositi spazi predisposti dal datore di lavoro e accessibili da tutti i lavoratori, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

2. Il diritto di affiggere comunicazioni in bacheca, su delega delle RSA/ RSU, può essere esercitato dai singoli membri della rappresentanza.

D - TRATTENUTE PER CONTRIBUTI SINDACALI

1. Nei confronti dei lavoratori iscritti alle Organizzazioni Sindacali, l'Ente 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 Organizzazioni Sindacali.

2. La lettera-delega sarà inviata alla direzione dell'Ente dalla rispettiva organizzazione sindacale.

E - ESONERI SINDACALI

1. Gli esoneri sindacali di cui al presente punto costituiscono un costo contrattuale.

2. È riconosciuto un esonero sindacale nazionale a tempo pieno retribuito per un lavoratore per ciascuna delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA e SNALS CONFSAL.

3. La contrattazione regionale definisce il numero degli esoneri sindacali retribuiti attribuiti alle OO. SS. firmatarie del presente contratto FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA e SNALS CONFSAL, su base proporzionale, e secondo quanto previsto all'allegato 9 del presente CCNL.

4. Sono fatti salvi gli accordi regionali in materia di esoneri sindacali sin qui applicati, se non congiuntamente disdettati, secondo le specifiche modalità in essi contenute.

TITOLO II: AMBITO E DECORRENZA CONTRATTUALE

ART. 18 - NORME DI LEGGE

1. Al personale dipendente degli Enti, anche operante in Centri o Istituzioni Formative con un numero di operatori inferiore a 16 unità, si applicano le norme della legge n. 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 CCNL si fa rinvio alla legislazione vigente.

3. Le Parti stipulanti convengono inoltre che il presente CCNL, 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. 19 - CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCNL disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente dagli Enti di FP i quali operano all'interno delle Istituzioni Formative accreditate o che possono accreditarsi ai sensi delle vigenti disposizioni.

2. Il presente contratto disciplina inoltre il rapporto di lavoro del personale dipendente di enti di qualunque natura giuridica, anche riuniti in consorzi, fondazioni, reti e poli, operanti nel campo della formazione professionale degli occupati e degli inoccupati, della formazione continua, dell'Istruzione Tecnica Superiore, dell'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore, della Istruzione e Formazione Professionale ordinamentale, dei servizi per il lavoro, dell'educazione degli adulti, della formazione per le arti ed i mestieri e delle attività connesse alle politiche attive per il lavoro.

3. Esso costituisce il complesso normativo generale nonché il quadro dei principi e dei criteri cui riferire la contrattazione regionale.

4. I contenuti del presente contratto sono definiti con l'obiettivo di realizzare il contratto unico della formazione professionale vincolante per tutti gli Enti impegnati nella gestione di attività previste dal decreto per l'accreditamento delle Istituzioni Formative.

ART. 20 - DURATA E DECORRENZA DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto ha decorrenza quadriennale dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2027 con articolazione economica biennale.

2. Le parti concordano di dare avvio, a partire dal mese di settembre 2025, alla trattativa per il rinnovo del secondo biennio economico e di un aggiornamento - revisione complessiva dell'articolato che recepisca i cambiamenti e le innovazioni in atto nella formazione professionale, nel mondo del lavoro e della vita sociale dei giovani, degli adulti e delle fasce fragili.

3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

4. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate 6 mesi prima della scadenza del contratto.

TITOLO III: COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

ART. 21 – ASSUNZIONI

1. Al momento dell'assunzione, l'ente comunicherà al nuovo assunto tutte le informazioni previste dal decreto legislativo n. 104/2022 e successive sue modifiche ed integrazioni, nelle forme ivi previste.

ART. 22 - PERIODO DI PROVA

1. Il personale dipendente nuovo assunto a tempo indeterminato è tenuto a svolgere un periodo di prova nella seguente misura:

2. – 6 mesi per il personale dipendente inquadrato dal V al IX livello;

3. – 3 mesi per il personale dipendente inquadrato dal I al IV livello.

4. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il dipendente verrà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere servizio, entro il periodo fissato dal presente articolo.

5. Il periodo di prova non potrà essere prolungato e, superato lo stesso senza che sia intervenuta da una delle Parti disdetta scritta del rapporto, il dipendente si intende assunto con decorrenza del servizio, a tutti gli effetti contrattuali, dal primo giorno di inizio del periodo di prova.

6. Al dipendente assunto in prova, in caso di non superamento della stessa entro i periodi di cui al comma 1 e in caso di non assunzione al loro termine, viene riconosciuto lo stesso trattamento economico previsto per il personale dipendente a tempo indeterminato, compreso il trattamento di fine rapporto, escludendo tutti gli elementi incentivanti.

7. Per il personale di tutti i livelli assunto a tempo determinato il periodo di prova è pari a $^{1}/4$ della durata del contratto, con limite massimo pari a quello previsto per un dipendente a tempo indeterminato di pari livello.

ART. 23 - PART-TIME

1. Ai sensi del Decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 e successive modifiche ed integrazioni gli Enti possono procedere ad assunzioni a tempo parziale per prestazioni di attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL e/o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

2. Su accordo delle Parti risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Le domande relative alla suddetta trasformazione vanno presentate all'Ente secondo le modalità da definire in sede di contrattazione regionale o, in subordine, di Ente, con priorità per le richieste motivate da gravi motivi di salute o di famiglia.

3. Il rapporto di lavoro part-time deve essere stipulato per iscritto. La mancanza della forma scritta trasforma il contratto part-time in contratto di lavoro full time.

4. L'orario di lavoro, convenuto tra le Parti, deve risultare da atto scritto, con precisazione delle funzioni da svolgere, della relativa distribuzione dell'orario in riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fatte salve le clausole di elasticità concordate tra le Parti interessate. Per il personale assunto a part-time è ammesso, oltre l'orario settimanale concordato:

a. il lavoro supplementare, previo consenso del lavoratore, nella misura massima dell'orario settimanale;

b. il lavoro straordinario, previo consenso del lavoratore, nella misura massima di 2 ore giornaliere nel limite massimo annuo fissato dall'art. 39.

5. Il lavoro supplementare svolto in aggiunta alle ore part-time concordate è ammesso fino alla concorrenza dell'orario convenzionale, e comunque non oltre le 8 ore giornaliere, e viene retribuito come completamento d'orario.

6. Nessuna sanzione disciplinare può essere presa nei confronti del lavoratore che rifiuti il lavoro supplementare o straordinario, né ricorre il giustificato motivo di licenziamento.

7. Su richiesta del lavoratore dipendente, il lavoro supplementare, che sia effettuato con modalità ripetitive o per periodi pari o superiori ai nove mesi nell'arco dell'anno formativo, é assorbito e consolidato nell'orario settimanale ordinario individuale, con esclusione dei casi di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

8. La disponibilità a svolgere l'attività lavorativa con le modalità di variazione temporale, comporta a favore del lavoratore una maggiorazione della retribuzione mensile globale in atto di norma non inferiore al 10%. Percentuale di maggiorazione, modalità di attuazione, periodi e priorità vengono definite dalla contrattazione regionale o, in subordine, di Ente, fatti salvi i migliori trattamenti economici in essere. La variazione temporale deve essere comunicata al lavoratore con almeno 5 giorni di anticipo.

9. Il lavoratore ha la facoltà di recedere dal consenso dato alla richiesta di variazione temporale, quando ricorrano comprovati motivi di famiglia, di salute, di formazione o di altra attività lavorativa subordinata o autonoma; in ogni caso occorre che siano trascorsi almeno 5 mesi dalla data del consenso previo preavviso di 1 mese.

10. Il trattamento economico del dipendente a part-time, fatto salvo il rapporto proporzionale, è identico a quello previsto per il personale dipendente a tempo pieno di pari livello ed anzianità, ivi comprese competenze fisse e periodiche complessive. Il personale dipendente a part-time fruisce delle ferie con le stesse modalità del personale dipendente con contratto full time.

11. La eventuale trasformazione dell'orario da part-time a full time, a richiesta degli interessati, ha priorità rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse funzioni. Tale diritto si applica in tutte le Istituzioni Formative di uno stesso Ente, nel rispetto delle modalità definite in contrattazione regionale.

ART. 24 - INCOMPATIBILITÀ

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, compreso quello a tempo parziale volontario, è incompatibile con altro rapporto di lavoro dipendente e/o professionale in concorrenza con l'Ente di formazione, fatte salve le disposizioni di legge in materia.

2. I dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, che svolgono attività di tipo intellettuale, per poter operare per altri Enti di formazione

e/o Istituzioni Formative dovranno richiedere e ottenere idonea liberatoria, in mancanza della quale il dipendente incorre nei provvedimenti disciplinari di cui al successivo art. 55.

TITOLO IV: TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 25 - TRATTAMENTO ECONOMICO

A - STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

1. La struttura della retribuzione del personale dipendente si compone di:

a. trattamento fondamentale:

– stipendio tabellare del livello retributivo di cui alla successiva tabella n. 1;

– progressione economica orizzontale individuale di cui alla successiva tabella n. 2;

– salario di anzianità congelato, già in godimento come previsto dal comma 4, lettera c, art. 18 del CCNL 1994/97;

– eventuali superminimi derivanti da accordi contrattuali collettivi;

- Trattamento di Assistenza Sanitaria Integrativa.

- Trattamento di Previdenza complementare di cui all'allegato 9

b. trattamento accessorio:

– compenso per lavoro straordinario;

– incentivi;

– indennità;

– eventuali trattamenti accessori derivanti da accordi regionali e/o di Ente.

2. Al personale dipendente, ove spettante, è corrisposto l'assegno unico per i figli a carico ai sensi della legge n. 46 del 1° aprile 2021 e sue successive integrazioni e modificazioni.

B - LIVELLI RETRIBUTIVI

1. Ai livelli funzionali, definiti dal successivo art. 32, corrispondenti ai relativi profili professionali, sono attribuiti i nuovi livelli retributivi di cui alla successiva tabella n. 1 con gli aumenti e le decorrenze ivi indicate:

Tabella n. 1: livelli retributivi – Primo Biennio economico 2024-2025

	Tabellare	giu-24		set-25	
LIV	**31/12/2023**	**Aumento**	**Tabellare**	**Aumento**	**Tabellare**
I	**1556,48**	**47,71**	**1604,19**	**31,80**	**1635,99**
II	**1646,60**	**50,47**	**1697,07**	**33,64**	**1730,71**
III	**1745,43**	**53,50**	**1798,93**	**35,66**	**1834,59**
IV	**1879,17**	**57,60**	**1936,77**	**38,40**	**1975,16**
V	**1957,63**	**60,00**	**2017,63**	**40,00**	**2057,63**
VI	**2218,12**	**67,98**	**2286,10**	**45,32**	**2331,43**
VII	**2321,97**	**71,17**	**2393,14**	**47,44**	**2440,58**
VIII	**2500,00**	**76,62**	**2576,62**	**51,08**	**2627,71**
IX	**3066,16**	**93,98**	**3160,14**	**62,65**	**3222,79**

C – FUNZIONI SUPERIORI

1. Qualora il dipendente sia addetto a funzioni superiori per una quota parziale o totale del proprio orario di lavoro, fatti salvi i casi previsti dal C.C., la retribuzione sarà quella del livello corrispondente alla funzione superiore espletata proporzionalmente rapportata all'incarico orario e per la durata dello stesso.
2. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto.

Tabella n. 2 - Valori economici della progressione economica orizzontale individuale (P.E.O.I.)	
Livelli	Incremento mensile €
I	30,00
II	30,00
III	30,00
IV	40,00
V	55,00
VI	60,00
VII	60,00
VIII	60,00
IX	60,00

D - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE INDIVIDUALE

1. Oltre all'inquadramento, di cui alla precedente tabella 1, è prevista una progressione economica orizzontale individuale (P.E.O.I.) sulla base dell'anzianità maturata nel sistema di FP, che si realizza con l'applicazione complessiva di cinque incrementi retributivi quadriennali, comprensivi di quelli già attribuiti nel concluso regime transitorio di prima applicazione del precedente CCNL 2007/2010 e ad essi sequenziali a partire dall'ultimo di essi già attribuito. Gli scatti maturati successivamente al 1 febbraio 2012 avranno il valore unitario indicato nella tabella n. 2.

E – SISTEMA INCENTIVANTE O PREMIO DI RISULTATO

1. Il sistema incentivante o premio di risultato è finalizzato a favorire e sviluppare processi innovativi, flessibili e interattivi.

2. È previsto per tutto il personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato un incentivo o premio di RISULTATO derivante da incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa. La contrattazione regionale, e/o di ente individua la disponibilità finanziaria globale del sistema incentivante o premio di risultato, di norma non inferiore al 3% dell'imponibile previdenziale annuo del personale dipendente, prendendo a riferimento l'andamento quali/quantitativo delle attività dell'Ente.

3. nell'ambito del rinnovo del CCNL (2024-2027) la contrattazione di secondo livello dispone di una quota economica una tantum, da corrispondere a tutti i lavoratori come welfare aziendale o da versare sui fondi pensionistici, nella misura massima di 1000 euro e determinata in proporzione alla durata del rapporto di lavoro e alla eventuale percentuale di PT.

F - INDENNITÀ VARIE

1. Le Parti rinviano alla contrattazione regionale e/o di Ente la competenza a normare le materie di cui ai seguenti punti:

a. incentivazione di cui all'art. 37 – orario di lavoro, lettera B, punto 4;

b. incentivazione di cui all'art. 37 – orario di lavoro, lettera B, punto 5, nella misura minima del 15% aggiuntivo della retribuzione oraria;

c. modalità di variazione temporale nel rapporto di lavoro part-time di cui all'art. 23 – part-time, comma 8, nella misura minima del 10% della retribuzione;

d. nelle Istituzioni Formative a carattere convittuale, il personale dipendente impegnato nelle attività di assistenza serale e notturna fruisce di una indennità minima annua di € 700,00 a valere ad ogni effetto contrattuale;

e. al personale dipendente, impegnato in attività formative presso istituti di pena o con utenza proveniente dalle medesime strutture o presso comunità di recupero ex-tossicodipendenti, è corrisposta una indennità minima annua di € 1.400,00, corrisposta proporzionalmente all'orario di servizio nelle stesse strutture, a valere ad ogni effetto contrattuale;

f. al personale che ricopre l'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione, ai sensi del D.lvo n. 81/2008, è corrisposta una indennità minima annua di € 700,00 da valere ad ogni effetto contrattuale.

G – SANITÀ INTEGRATIVA

Per i dipendenti degli Enti che applicano il presente contratto è previsto un contributo mensile pari a 7 euro per 12 mensilità, parte integrante della retribuzione, per l'adesione ad un fondo per l'Assistenza Sanitaria Integrativa. Il contributo sarà erogato a partire dalla data di attivazione dell'accordo nazionale specifico.

ART. 26 – RETRIBUZIONE PROGRESSIVA D'ACCESSO (RPA)

(soppresso)

ART. 27 - TREDICESIMA MENSILITÀ

1. Al personale dipendente, entro il 16 dicembre di ogni anno, è corrisposta la retribuzione globale mensile vigente a quella data a titolo di tredicesima mensilità.

ART. 28 – MENSA

1. Al personale dipendente impegnato per almeno 6 ore giornaliere con orario di lavoro che prevede rientri, spetta la mensa o il ticket o l'indennità di mensa.

2. Le modalità e le quantità sono previste dalla contrattazione regionale e/o, in subordine, di Ente.

ART. 29 - RETRIBUZIONE MENSILE, GIORNALIERA, ORARIA, PROSPETTO PAGA

1. La retribuzione mensile, è corrisposta al personale dipendente, tra il giorno 27 di ogni mese e non oltre il 10° giorno di calendario successivo al mese di prestazione.

2. Il prospetto paga con l'indicazione di tutti gli elementi che concorrono a formare la retribuzione **mensile**, nonché tutte le ritenute effettuate, è consegnato, **anche in via telematica,** o reso disponibile al dipendente contestualmente alla retribuzione.

3. La retribuzione mensile è determinata, ai sensi dell'art. 25, punto A:

– dal trattamento fondamentale;

– dal trattamento accessorio.

4. La retribuzione del personale dipendente impegnato a tempo parziale, con contratto a tempo indeterminato o determinato, è commisurata a tanti trentaseiesimi della retribuzione piena prevista al precedente comma 3, per quante sono le ore di effettivo impegno settimanale contrattuale; al personale dipendente sono altresì corrisposti, con gli stessi criteri, eventuali altri elementi retributivi collegati a tale forma di rapporto.

5. La quota giornaliera si determina convenzionalmente, dividendo la retribuzione mensile per 26.

6. La retribuzione oraria, anche ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina: retribuzione mensile/156

ART. 30 - TRATTENUTE PER SCIOPERO

1. La trattenuta per sciopero viene effettuata sulla base della effettiva adesione allo sciopero programmato.

2. Per i dipendenti part-time o con orario ridotto la trattenuta viene effettuata sulla base dell'effettiva astensione dal lavoro.

3. La trattenuta oraria per sciopero è calcolata come previsto dal comma 6 dell'art. 29.

ART. 31 – TRATTAMENTO PREVIDENZIALE E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Il trattamento previdenziale ordinario è attuato ai sensi delle leggi e disposizioni vigenti in materia.

2. La previdenza complementare è regolata dall'accordo, allegato n. 9, parte integrante del presente CCNL.

TITOLO V: MANSIONI E QUALIFICHE

ART. 32 – CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

1. Il sistema di classificazione e inquadramento del personale è definito dalle Parti a livello nazionale:

a. sulla base:

– dello stretto rapporto esistente tra professionalità, inquadramento economico funzionale e organizzazione del lavoro;

– della necessità di tener conto dei processi di accreditamento, nazionale e regionali, relativamente alla previsione delle competenze professionali specifiche del settore;

– dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e delle figure professionali con particolare riferimento a quelle con più elevata professionalità;

a. con i seguenti obiettivi:

– rafforzare il rapporto tra professionalità, sistema di inquadramento del personale e organizzazione del lavoro;

– salvaguardare le specificità dei modelli organizzativi regionali; – disegnare un quadro di riferimento nazionale che permetta

di riconoscere le professionalità del comparto.

2. Fermo restando il mantenimento della qualifica ed il livello di inquadramento acquisiti per il personale in servizio, per le nuove assunzioni ed i passaggi di livello si rimanda all'allegato n. 11, "profili e livelli", parte integrante del presente CCNL individuando il livello di Ente per la definizione degli inquadramenti professionali.

3. Le Parti si incontreranno per definire nuovi profili in relazione all'evoluzione delle figure professionali e di eventuali mutate esigenze tecnico-formative.

ART. 33 - PASSAGGI DI LIVELLO O DI FUNZIONE

1. I passaggi al II, III, IV, V e VI livello avvengono sulla base dei requisiti previsti dalle rispettive declaratorie e dalle esigenze dell'Ente.

2. Nei passaggi di livello a domanda e che prevedono il trasferimento da una struttura formativa ad altra, al personale dipendente interessato non compete rimborso alcuno per le eventuali spese sostenute per il trasferimento stesso, né per le eventuali maggiori spese sostenute per raggiungere la nuova sede di servizio.

ART 34 - MOBILITÀ PROFESSIONALE

1. Il personale dipendente degli Enti può essere soggetto a processi di mobilità professionale all'interno della fascia professionale di propria competenza, anche attraverso percorsi di formazione, aggiornamento, riconversione e/o riqualificazione.

2. Detta mobilità si attua:

a) all'interno delle Istituzioni Formative dello stesso Ente, mediante trattativa aziendale;

b) tra strutture di Enti diversi, mediante convenzioni e/o accordi;

c) tra Istituzioni Formative degli Enti e Istituzioni pubbliche, mediante convenzioni e/o accordi.

ART. 35 - SALVAGUARDIA OCCUPAZIONALE

1. Per la salvaguardia occupazionale si applica quanto previsto dall'allegato n. 11, parte integrante del presente CCNL.

2. Sono salvaguardati i diritti acquisiti dal personale in servizio assunto con titoli inferiori a quelli previsti dal presente CCNL in relazione alla definizione degli incarichi e alle forme di mobilità interna ed esterna che potranno coinvolgere il personale sopra citato.

3. Nei casi in cui le parti, nel rispetto delle procedure di cui all'allegato n. 11, non abbiano individuato soluzioni condivise e soddisfacenti, le stesse sono tenute ad aprire le ulteriori procedure per le tutele occupazionali e di reddito previste dalla normativa vigente. Le parti, altresì, sono tenute a verificare e attuare quanto previsto dallo statuto e dal regolamento dell'Ente Bilaterale nazionale (EBINFOP) e dagli statuti e regolamenti degli Enti Bilaterali regionali (EBIRFOP), nonché dall'art. 3 del presente CCNL in materia di interventi straordinari destinati ai lavoratori in presenza di crisi aziendali.

ART. 36 - MUTAMENTO DI FUNZIONI PER INIDONEITÀ

1. Nel caso in cui il dipendente sia riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle funzioni assegnategli, l'Ente, prima di procedere alla sua dispensa dal lavoro, dovrà esperire ogni utile tentativo, compatibile con le strutture organizzative dei vari settori, di intesa con le Organizzazioni Sindacali, per recuperarlo al servizio attivo in funzioni diverse da quelle proprie, allo stesso livello retributivo o a livello inferiore conservando il livello economico in godimento.

TITOLO VI: ORARIO

ART. 37 - ORARIO DI LAVORO

A - Premessa

1. L'impegno di lavoro del personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno è di 36 ore settimanali.
2. L'orario settimanale è distribuito su non meno di 5 giorni.
3. L'orario di lavoro convenzionale mensile è di 156 ore.

B - Formatori

1. I formatori, nei limiti orari di seguito definiti e secondo le modalità concordate in contrattazione regionale e/o di Ente, sono impegnati nelle attività di cui alle macro tipologie regolamentate dal presente contratto di comparto.

2. Per i formatori l'orario di lavoro è comprensivo della formazione diretta, come di seguito specificato, e delle ore destinate alle funzioni descritte nelle declaratorie dei profili professionali, fino al completamento delle 36 ore settimanali.

3. L'orario convenzionale medio settimanale di formazione diretta è pari a 22 ore fino ad un massimo di un monte di 800 ore annue. La distribuzione del monte ore di formazione diretta è definita su un calendario massimo di 46 settimane.

4. L'eventuale flessibilità e le relative quote di incentivazione e/o forme compensative sono definite in sede di contrattazione regionale e/o di Ente. La programmazione è effettuata all'inizio delle attività, previo esame congiunto con la RSA/RSU, sulla base dei calendari formativi regionali e aggiornate in ragione delle commesse acquisite dall'Ente.

5. Sulla base di motivate e straordinarie esigenze aziendali previa contrattazione a livello regionale e/o di Ente sui criteri, sulle modalità di attuazione nonché sulla retribuzione oraria, è possibile concordare un impegno aggiuntivo e incentivato di formazione diretta fino ad un massimo di 150 ore annue lavorative oltre le 800 e distribuite all'interno delle 36 ore settimanali. La misura minima dell'incentivo non può essere inferiore a quanto previsto all'art. 25, punto F, lettera b). Tali ore possono essere accantonate nella Banca delle ore.

6. Sono considerate attività di formazione diretta:

– la formazione svolta in aula/laboratorio;

– la formazione svolta in azienda;

– il sostegno alle persone con disabilità certificate e inserite nei corsi ordinari, in compresenza con il formatore;

– le supplenze;

– le ore impiegate per gli esami finali, limitatamente a quelle svolte direttamente con l'utenza in situazione di aula, di gruppo o individualizzate.

7. L'orario del formatore comprende le funzioni previste nella declaratoria del formatore, di cui all'allegato 10 del presente CCNL, ivi comprese le attività di team/organi collegiali, riunioni, gestione e produzione di report e le attività di formazione/aggiornamento, di cui alla lettera E, punto 1 del presente articolo.

8. L'orario di lavoro del formatore, sia articolato in formazione diretta che in altre funzioni, anche su livelli contrattuali diversi, prevede che le ore di formazione diretta assegnata devono comportare un impegno minimo di ore pari al 30% da dedicare alle attività connesse alla sua funzione di cui al precedente punto B7. Le restanti ore, con

esclusione delle ore dedicate all'aggiornamento e alle attività collegiali, saranno dedicate a quanto previsto dell'incarico/chi assegnato/i.

C - FORMATORI IMPEGNATI IN AGRICOLTURA

1. Per i formatori impegnati in agricoltura, l'articolazione dell'orario di lavoro nonché l'orario di formazione diretta settimanale, in relazione alle specificità degli interventi, è determinato attraverso la contrattazione regionale e/o di Ente.

2. Il tempo impiegato per il trasferimento dalla sede di servizio alle sedi di effettivo svolgimento delle attività formative è computato all'interno dell'orario di lavoro, ferme restando le ore di formazione diretta, ed è calcolato attraverso specifici strumenti telematici individuati in contrattazione regionale e/o di Ente, a partire dalla sede di servizio/residenza più vicina.

D - FORMATORI IMPEGNATI IN ISTITUTI DI PENA, IN COMUNITÀ DI RECUPERO O IN ATTIVITÀ FORMATIVE RIVOLTE A PERSONE CON DISABILITÀ

1. Per i formatori impegnati in istituti di pena, in comunità di recupero o in attività formative rivolte prevalentemente a persone con disabilità, l'orario di formazione diretta settimanale, in relazione alle specificità degli interventi, è determinato attraverso la contrattazione regionale e/o di Ente.

E - ORARIO DI AGGIORNAMENTO

1. Per il personale dipendente dell'area dell'erogazione, la quota annuale minima di formazione è di 100 ore medie annue, programmate secondo la modalità di cui all'art. 15 ed elevabile dalla contrattazione a livello regionale e/o di Ente, anche relativamente alla possibilità della loro gestione cumulativa in progetti pluriennali;

2. per il personale dipendente di Ente e/o di sede operativa inquadrato nelle altre aree, la quota annuale minima di formazione è di 36 ore medie annue, programmate secondo la modalità di cui all'art. 15 ed elevabile dalla contrattazione a livello regionale e/o di Ente, anche relativamente alla possibilità della loro gestione cumulativa in progetti pluriennali;

3. la programmazione del monte ore complessivo sarà oggetto di contrattazione con le OO.SS. aziendali ai sensi dell'art. 15, per la definizione delle attività formative specifiche, dei criteri di partecipazione, dei tempi e dei relativi quantitativi assegnati ai dipendenti inquadrati nei vari livelli;

4. nel caso in cui non ci siano programmazioni complessive contrattate e autorizzate, ogni dipendente che non è oggetto di azioni programmate di aggiornamento, può

utilizzare fino ad un massimo del 50% della quota media annuale pro-capite, per progetti individuali, con le stesse finalità previste dall'art. 15.

ART. 38 - ATTIVITÀ DI SUPPLENZA NELLA FORMAZIONE DIRETTA

1. In caso di assenze brevi, per un periodo non superiore a 8 giorni lavorativi, i formatori impegnanti a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato e determinato sono tenuti a prestare attività di supplenza per tutte le ore residuali rispetto all'impegno di 800 ore annue.

2. Analogamente, i formatori impegnati con contratto di lavoro part-time, sono tenuti a prestare attività di supplenza per tutte le ore residuali rispetto all'impegno di formazione diretta prevista nel contratto individuale, nei limiti previsti dall'art. 23.

ART. 39 - LAVORO STRAORDINARIO

1. È considerato lavoro straordinario quello prestato a fronte di ragioni di carattere eccezionale, legate a particolari esigenze di servizio non ricorrenti e non programmabili e oltre il limite dell'orario contrattuale settimanale di lavoro, salvo i casi previsti dal presente contratto.

2. Il lavoro straordinario deve essere autorizzato.

3. Il lavoro straordinario non può essere forfetizzato.

4. Il personale è tenuto, salvo comprovati motivi di impedimento, a svolgere il lavoro straordinario richiesto nel limite massimo di 120 ore annue. Il superamento di detto limite, e fino ad un massimo di 200 ore annue, dovrà essere concordato con la RSA/RSU.

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

$$\frac{\text{retribuzione mensile di cui all'art. 28, comma 3}}{156}$$

maggiorato del 15%.

6. Per il lavoro straordinario, prestato in orario notturno o 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%.

7. Il lavoro straordinario può essere compensato, in accordo con il dipendente, con riposo sostitutivo o con l'istituto della Banca delle ore.

ART. 40 - BANCA DELLE ORE

1. La “Banca delle ore” è lo strumento per permettere la flessibilità di orario e il godimento di ferie e permessi aggiuntivi anche nell’ottica della conciliazione dei tempi del lavoro e della vita familiare e personale, compatibilmente con le esigenze di servizio.

2. Nella Banca delle ore verranno accantonate le ore che la lavoratrice/il lavoratore matura nel corso dell’anno a vario titolo come, ad esempio:

a) i recuperi delle festività coincidenti con la domenica;

b) le ore prestate di intensificazione concordate della prestazione lavorativa;

c) le ore autorizzate di lavoro straordinario;

d) ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali.

3. L’adesione all’istituto della Banca delle ore è volontaria, individuale ed annualmente espressa secondo modalità definite nella contrattazione di Ente.

4. La contrattazione di Ente definirà inoltre tempi e modalità di verifica periodica delle posizioni individuali.

5. Ogni maggiorazione della retribuzione oraria derivante da qualsiasi istituto contrattuale sarà liquidata con il periodo di paga corrente, eccetto che nel caso in cui il lavoratore debba saldare un debito o nel caso cumuli delle ore oltre quelle contrattuali settimanali, in previsione di successiva fruizione.

6. Alla cessazione del rapporto di lavoro, verranno pagati o trattenuti dalla retribuzione eventuali crediti o debiti orari residui.

ART. 41 - LAVORO NOTTURNO

1. Per lavoro notturno si intende quello svolto, in via non eccezionale, per almeno 3 ore del tempo di lavoro giornaliero dalle ore 22.00 alle ore 5.00 del mattino successivo.

2. Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i lavoratori che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative dell’Ente.

3. Per il lavoro ordinario, prestato dopo le ore 22.00 o nei giorni festivi, è prevista una maggiorazione del 15%.

4. L’orario di lavoro notturno non può superare le 8 ore nelle 24 ore.

5. In relazione all’idoneità al lavoro notturno e alla salvaguardia della salute del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto alle disposizioni dell’art. 5 del D.lvo 26 novembre 1999, n. 532. e successive modificazioni.

Il lavoratore in caso di accertata inidoneità al lavoro notturno, di intesa con le OO.SS.

può essere adibito ad altre mansioni, secondo le procedure previste dall'art. 36.

6. L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle RSA/RSU. La consultazione deve concludersi entro 7 giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

ART. 42 – FESTIVITÀ

1. Le festività religiose e civili eventualmente cadenti di domenica, sono retribuite nella misura di una giornata lavorativa o, a richiesta del lavoratore, trasformate in giornate di riposo compensativo o collocate nella Banca delle ore, secondo quando previsto dall'art. 40.

ART. 43 – FERIE

1. Agli effetti del computo del periodo di ferie, la settimana lavorativa è considerata di 6 giorni lavorativi; nel caso di distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giorni, ogni giorno di ferie corrisponde a 1,2 giorni lavorativi.

2. Compatibilmente con le esigenze dell'Ente, le ferie dovranno essere godute nei periodi di inattività formativa.

3. Il dipendente ha diritto ad un periodo annuale retribuito di ferie pari a 32 giorni lavorativi. Le frazioni di anno si computano in dodicesimi ed i periodi eccedenti i 15 giorni di calendario saranno considerati mese intero.

4. Vengono riconosciute altresì 4 giornate di ferie in sostituzione di tutte le festività soppresse.

5. Per particolari necessità, e su richiesta del dipendente interessato, una parte delle ferie può essere goduta anche durante i periodi di attività formativa, compatibilmente con le esigenze di servizio.

6. Il calendario delle ferie sarà definito dall'Ente, previo esame congiunto con la RSA/RSU.

7. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio viene riconosciuta come giornata festiva secondo le previsioni di legge.

8. L'utilizzo del periodo di ferie è interrotto in caso di ricovero ospedaliero o malattia ed infortuni adeguatamente documentati e in tutti gli altri casi previsti dalla legge.

9. Il decorso delle ferie è sospeso in caso di malattia del bambino fino ad 8 anni, su richiesta dell'interessato, secondo quanto previsto dal D.lvo 151 del 2001 e successive modificazioni.

ART. 44 - PERMESSI RETRIBUITI

1. A domanda del dipendente possono essere concessi da parte dell'Ente permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

a. partecipazione ad esami scolastici/universitari, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni 8 all'anno;

b. lutti per coniugi, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni 3 consecutivi per evento;

c. per particolari motivi personali o familiari, compresa la nascita di figli: giorni 3 all'anno;

d. per assolvere all'ufficio di giudice popolare, per tutta la durata dell'incarico ai sensi della legge n. 287/51.

2. I permessi di cui al comma precedente possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

3. Il dipendente ha altresì diritto, ove ne ricorrono le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

ART. 45 - PERMESSI NON RETRIBUITI

In caso di eccezionali motivi i lavoratori possono richiedere e, compatibilmente con le esigenze di servizio, ottenere permessi non retribuiti fino ad un massimo di 30 giorni per anno solare previa autorizzazione dell'Ente.

ART. 46 - PERMESSI BREVI

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su autorizzazione dell'Ente. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno 4 ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.

2. Per consentire all'Ente di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata entro la giornata lavorativa precedente, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dall'Ente.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le suddette ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dall'Ente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione o tali ore possono essere gestite attraverso la Banca delle ore.

4. Gli esami clinici e di controllo (comprese le visite specialistiche) non urgenti vanno effettuati fuori dell'orario di lavoro. Per effettuare visite specialistiche, esami clinici e di controllo prescritti nell'ambito del SSN, che, per comprovati motivi, non possono essere effettuati al di fuori dell'orario di lavoro, sono concessi permessi retribuiti limitatamente al tempo necessario alla realizzazione dei medesimi e al relativo viaggio di andata e ritorno dalla sede di servizio. Le prescrizioni con carattere di urgenza non sono soggette a limitazioni. Per le ore eventualmente impiegate oltre le 18 annuali si possono utilizzare le modalità di recupero del precedente comma 3. I permessi previsti dal presente comma non sono soggetti ai limiti e alle modalità previste dal comma 1.

5.

ART. 47 - PERMESSI ELETTORALI

1. In occasione di tutte le consultazioni elettorali e referendarie si applica quanto previsto dalla legislazione vigente.

TITOLO VII: **LUOGO DI LAVORO**

ART. 48 - TRASFERIMENTI

1. Il trasferimento del dipendente che comporti il cambiamento della sede di lavoro avverrà secondo le indicazioni di seguito riportate.

2. Il provvedimento, con relativa motivazione, deve essere comunicato al dipendente per iscritto e con un preavviso non inferiore ad un mese. Tale trasferimento deve essere effettuato dopo aver sentito il dipendente interessato. In caso di disaccordo con il dipendente è previsto un confronto con le OO.SS. di categoria per ricercare intese.

3. Al dipendente trasferito d'ufficio, nel caso di comprovata necessità di cambio di domicilio o di residenza, deve essere corrisposto per sé e per i familiari a carico che lo seguono nel trasferimento, nonché per gli effetti familiari, il rimborso delle spese di viaggio nella misura di una mensilità di retribuzione.

4. Il dipendente può chiedere il trasferimento, qualora ve ne sia la possibilità rispetto ai posti disponibili, una volta esaurita la mobilità, nell'ambito delle strutture formative dello stesso Ente.

5. Al dipendente trasferito è garantita la posizione giuridica ed economica in godimento.

6. I trasferimenti a domanda vengono attuati mediante accordi con l'Ente interessato, senza oneri per l'Ente medesimo.

7. Per il trasferimento dei dirigenti sindacali si fa riferimento all'art. 22 della legge n. 300/70.

ART. 49 - MISSIONI

1. Al personale dipendente, assegnato in missione temporanea per esigenze strettamente connesse alle attività di formazione professionale, compete il trattamento economico e normativo di missione stabilito in sede di contrattazione regionale o in subordine di Ente.

2. In sede di contrattazione aziendale saranno definiti criteri e modalità per l'eventuale utilizzo del proprio mezzo di trasporto; in carenza di contrattazione il rimborso per l'uso autorizzato del mezzo proprio è pari ad 1/5 del costo del carburante per km.

3. Le distanze sono calcolate attraverso specifici strumenti telematici individuati in contrattazione regionale e/o di Ente, a partire dalla sede di servizio/residenza più vicina.

TITOLO VIII: **TUTELA DEI LAVORATORI**

ART. 50 - MALATTIA

1. Il personale dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.

2. Per motivi di particolare gravità, al dipendente in malattia, che abbia raggiunto il limite previsto dal precedente comma 1 e ne faccia motivata richiesta, viene concesso un periodo di aspettativa personale fino a 18 mesi.

3. In caso di patologie gravi, che richiedono terapie salvavita e/o temporaneamente e parzialmente invalidanti quali, a mero titolo di esempio, emodialisi o chemioterapia, le assenze sono escluse dal computo dei giorni di cui al precedente comma 1.

4. Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento per malattia, l'Ente corrisponderà al dipendente, mese per mese, durante il periodo di malattia:

– il 100% della normale retribuzione mensile per un massimo di 12 mesi;

– il 75% della retribuzione per gli ulteriori 6 mesi;

– i periodi di cui al comma 2 non sono retribuiti.

5. L'assenza per malattia deve essere comunicata alla direzione dell'Ente e/o dell'Istituzione Formativa, tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

6. Il dipendente è tenuto a comunicare alla direzione dell'Ente e/o dell'Istituzione

Formativa il codice INPS ricevuto dal medico certificante entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo, esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

7. La direzione dell'Ente e/o dell'Istituzione Formativa dispone il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, di norma, fin dal primo giorno di assenza, attraverso gli uffici competenti.

8. Per cure idrotermali e fisioterapiche, si fa riferimento alle attuali disposizioni di legge.

9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

10. Per quanto non previsto si fa riferimento alla normativa nazionale vigente.

ART. 51 - MATERNITÀ A - norme generali

1. A tutti i dipendenti si applicano le disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità previste dal D.lvo 26 marzo 2001 n. 151, e successive modifiche e integrazioni, e a cui si fa espressamente riferimento per quanto non previsto nel presente contratto e stabilito nel presente articolo.

2. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro spetta l'intera retribuzione mensile nonché le indennità fisse e ricorrenti.

3. Ferma restando la durata complessiva di 5 mesi dell'astensione obbligatoria, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro il mese precedente la data presunta del parto e i 4 mesi successivi a condizione che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In alternativa, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di differire ulteriori giornate di astensione obbligatoria al periodo post-parto, entro i cinque mesi successivi allo stesso.

Inoltre, le lavoratrici hanno la facoltà di fruire del periodo di congedo di maternità esclusivamente dopo l'evento del parto entro i 5 mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

4. In caso di parto prematuro i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto, sono aggiunti al successivo periodo di astensione obbligatoria post partum.

5. Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa.

6. I lavoratori con figli di età fino a 12 anni hanno diritto a fruire complessivamente di un periodo di congedo parentale per ogni figlio pari a 10 mesi (elevabile a 11 mesi in caso di fruizione da parte del padre di tre mesi di congedo continuativo): 6 mesi per il padre (elevabile a 7 mesi se il padre fruisce di tre mesi di congedo continuativo) e 6 mesi per la madre. Qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio, il genitore potrà fruire del congedo parentale per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi. Il congedo parentale alternativo può essere fruito dal padre non soltanto in caso di affidamento esclusivo del figlio (art. 337-quater Cod. Civ.) ma pure in caso di morte o grave infermità della madre oppure di abbandono da parte della madre.

7. Il congedo parentale può essere goduto per periodi continuativi oppure frazionati, su base mensile, giornaliera o oraria. La modalità di fruizione oraria non modifica la durata del congedo parentale, valgono quindi i limiti complessivi ed individuali sopra previsti.

8. I periodi di congedo parentale sono retribuiti secondo quanto previsto dalla normativa di legge, con l'eccezione di 30 giorni, fruibili anche frazionalmente entro il primo anno di vita del bambino, riconosciuti con la retribuzione integrata dal datore di lavoro al 100%.

9. La richiesta di astensione deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore ai 15 giorni di calendario. Il datore di lavoro non può opporre rifiuto alla richiesta di astensione.

B - I riposi durante il primo anno di vita del bambino

1. I riposi durante il primo anno di vita del bambino consistono in due riposi orari retribuiti della durata di un'ora ciascuno. Il riposo si riduce a uno se l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore. Le ore di permesso sono considerate lavorative a tutti gli effetti.

2. In caso di parto plurimo i permessi giornalieri (art. 39 e seg. del D.lvo 26/03/2001, n° 151) sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste possono essere utilizzate dal padre.

3. Riposi giornalieri spettano al padre lavoratore in tutti i casi previsti dalla legge.

4. In caso di adozione e/o affidamento si fa riferimento alla normativa vigente.

C - Malattia del figlio

1. Fino al terzo anno di vita del bambino per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri sono previsti 30 giorni complessivi di permessi retribuiti per malattia del bambino.

2. La lavoratrice madre e/o il lavoratore padre possono fruire alternativamente tra loro dei permessi di cui al comma C 1, previa presentazione del relativo certificato medico. Il relativo periodo di assenza è computato nell'anzianità di servizio.

3. Durante la malattia del figlio in età compresa tra i tre e gli otto anni, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi per ogni anno per ciascun genitore. Se il genitore richiedente ha un reddito individuale, nell'anno in cui esercita il diritto, inferiore due volte e mezzo il trattamento pensionistico, fissato annualmente dall'INPS, i permessi per malattia figlio saranno retribuiti nella misura del 30% della retribuzione.

4. Le disposizioni di cui ai commi C 1 e C 2 si applicano anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari secondo quanto disposto dal punto 6 dell'art. 3 della legge n° 53/2000. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare alle condizioni previste dall'articolo 47, comma 2 del D.Lgs. n. 151/2001.

D - Permessi per esami prenatali

1. Ai sensi del D.lvo 25 novembre 1996, n° 645, le lavoratrici gestanti hanno la possibilità di assentarsi dal lavoro ed entrano in computo in quanto previsto nel comma 7 paragrafo A del presente articolo per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici, ovvero visite mediche specialistiche, senza perdita di retribuzione qualora questi debbano essere svolti durante l'orario di lavoro.

ART. 52 - INFORTUNI SUL LAVORO

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

4. Durante il periodo di invalidità temporanea assoluta l'Ente corrisponderà al dipendente la retribuzione nella misura e con le modalità di cui al precedente art. 50, comma 4.

5. Al dipendente colpito da infortunio o malattia contratta a causa di servizio spettano i trattamenti economici e normativi previsti al precedente art. 50, salvo più

favorevoli condizioni di legge.

6. Il dipendente ha l'obbligo di restituire all'Ente l'indennità infortunio relativa alla retribuzione erogatagli direttamente dall'INAIL.

7. Al termine del periodo previsto per il congedo e perdurando l'impossibilità a riprendere servizio per particolari motivi di gravità, al dipendente che ne faccia richiesta, l'Ente potrà concedere un periodo di aspettativa personale.

ART. 53 - CONGEDO MATRIMONIALE

1. I dipendenti che contraggono matrimonio hanno diritto ad un periodo di permesso straordinario retribuito di gg. 15 di calendario, con decorrenza indicata dal dipendente medesimo e fruibili, previa comunicazione all'Ente, da una settimana prima a due mesi successivi al matrimonio stesso.

2. Il congedo matrimoniale non è frazionabile, non è computabile nelle ferie né può essere inserito come periodo di preavviso. Durante il permesso retribuito il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti.

ART. 54 - ASPETTATIVA E CONGEDI FORMATIVI

A - Aspettativa

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che avrà effettuato almeno tre anni di servizio presso l'Ente, può

essere concessa per motivi personali una aspettativa non retribuita con la conservazione del posto e dei diritti acquisiti.

2. L'aspettativa potrà essere concessa per un periodo massimo di un anno e potrà essere concessa ulteriormente dopo altri due anni di servizio sempre compatibilmente con le attività dell'Ente.

3. Al dipendente chiamato a ricoprire cariche elettive pubbliche nonché cariche sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica come previsto dalla normativa vigente.

B - Congedi formativi

1. Possono inoltre essere concessi permessi e congedi di cui alla legge n. 53/2000.

2. I dipendenti possono richiedere congedi fino ad un massimo di 11 mesi, anche frazionati, per il completamento della scuola dell'obbligo, il conseguimento di titoli di studio di secondo grado, di un diploma universitario o di una laurea.

3. In tutti i casi di astensione dal lavoro disciplinati dalla legge n. 53/2000, la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e al rientro e compatibilmente con le attività dell'Ente nella stessa struttura operativa ove

erano occupati al momento della richiesta di astensione; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni svolte o equivalenti a quelle dell'ultimo periodo lavorativo sempre compatibilmente con le attività dell'Ente al momento del suo rientro.

4. La contrattazione regionale fissa le modalità di fruizione dei congedi, le percentuali massime di accoglimento e le regole per il diniego ed il differimento.

ART. 55 - DIRITTO ALLO STUDIO

1. Al fine di garantire il diritto allo studio previsto dalla legge sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di centocinquanta ore, da utilizzare nel triennio, anche cumulabili in un solo anno.

2. La contrattazione regionale e/o di Ente può definire ulteriori permessi retribuiti finalizzati al conseguimento, da parte del personale docente, qualora non in possesso, di lauree e/o abilitazioni all'insegnamento.

3. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi volti al conseguimento di titoli di studio in scuole di istruzione secondaria e di formazione professionale, pubbliche, statali o paritarie, nonché corsi universitari e corsi monografici finalizzati a potenziare la professionalità del personale dipendente nell'ambito dell'impegno nel proprio Ente.

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

– 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 1/10 o frazione di 1/10 del personale della istituzione formativa;

– a parità di condizioni hanno precedenza a frequentare le attività didattiche i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio.

4. Il personale interessato ai corsi di cui al comma 2 ha diritto, compatibilmente con le esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la 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 e alla frequenza alle scuole e ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti.

6. In sede di contrattazione regionale e/o di Ente 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.

TITOLO IX: **NORME DISCIPLINARI**

ART. 56 - NORME DISCIPLINARI

1. Il dipendente è tenuto al rispetto integrale della normativa contenuta nel presente CCNL nonché delle disposizioni di legge in materia di rapporto di lavoro dipendente, con particolare riguardo all'art. n. 2105 del Codice Civile.

2. Le infrazioni alle norme possono essere sanzionate, 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.

3. Incorre nei provvedimenti di richiamo scritto, multa e sospensione il lavoratore che in via esemplificativa:

a. non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato;

b. senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o sospenda o ne anticipi la cessazione.

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. La parte interessata alla definizione della controversia può richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato, secondo quanto previsto dal precedente art. 5. Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato prima che siano sentite le Parti.

6. Il tentativo di conciliazione tra le Parti interrompe i termini di decorrenza della procedura disciplinare.

7. 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.

8. Tale termine non potrà, in ogni caso essere inferiore a 10 gg. Il dipendente potrà farsi assistere dall'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

9. Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata

inviata entro 10 giorni dal ricevimento delle controdeduzioni.

10. Tale termine è sospeso nel caso in cui le Parti concordino di incontrarsi per un tentativo di composizione. In caso di esito negativo del tentativo di composizione, i termini per l'adozione del provvedimento disciplinare riprendono dal giorno successivo all'incontro.

11. Trascorso il suddetto periodo senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal dipendente si intendono accolte.

12. I provvedimenti disciplinari, comminati senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi, sono inefficaci.

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

14. Salvo casi eccezionali, non potranno essere adottati provvedimenti più gravi senza il precedente ricorso a provvedimenti più lievi.

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

TITOLO X: **CESSAZIONE DEL RAPPORTO**

ART. 57 – PREAVVISO

1. Le Parti non possono recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza darne preavviso, salvo i casi previsti dalla legge e dall'art. 59 lettera B del presente CCNL.

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 tale termine è stabilito in 2 mese per i dipendenti inquadrati dal I al IV livello compreso, e in 3 mesi per i dipendenti inquadrati nei livelli superiori.

3. Il periodo di preavviso, anche sostituito con la corresponsione della retribuzione, è utile a tutti gli effetti contrattuali.

4. Durante il periodo di preavviso per licenziamento il dipendente avrà diritto ad un permesso retribuito di 2 ore giornaliere per le pratiche relative alla ricerca di un'altra occupazione.

ART. 58 - 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, ferma restando la permanenza in servizio fino al

momento della decorrenza del trattamento.

3. Al dipendente che abbia raggiunto l'età pensionabile e non abbia maturato i requisiti minimi per l'ottenimento della pensione è consentito di rimanere in servizio, fino al raggiungimento di tali requisiti.

4. Per quanto non previsto dal presente articolo valgono le disposizioni di legge.

ART. 59 - LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

1. Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento del lavoratore dipendente non può avvenire che per giusta causa.

2. Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. In caso di mancata o incompleta comunicazione, il lavoratore dipendente, a partire dalla data di ricevimento della comunicazione, ha 15 giorni per richiedere le motivazioni che hanno determinato il recesso. Il datore di lavoro deve, entro 7 giorni dalla richiesta, comunicarle per iscritto. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi è inefficace.

A - Licenziamento con preavviso

1. Il licenziamento per giusta causa con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro.

2. In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla successiva lettera B.

B - Licenziamento senza preavviso

1. In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'Ente grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

2. A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

– abbandono del posto di lavoro da cui è derivato pregiudizio alla incolumità delle persone;

– sottrazione o danneggiamento doloso al materiale dell'Ente;

– danneggiamento economico doloso dell'Ente;

– sentenza di condanna penale passata in giudicato per reati legati alle attività istituzionali dell'Ente.

3. Il licenziamento per giusta causa deve essere impugnato, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore ad impugnare

il licenziamento stesso, anche attraverso l'intervento dell'Organizzazione sindacale cui è iscritto o abbia conferito mandato.

4. Il termine di cui al precedente comma decorre dalla comunicazione del licenziamento, ovvero dalla comunicazione delle motivazioni ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

4. La parte interessata alla definizione della controversia può richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato secondo quanto previsto dal precedente art. 5.

ART. 60 - INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

1. Durante il preavviso, l'Ente può dispensare il dipendente dall'attività, corrispondendogli una indennità sostitutiva pari alla retribuzione che il medesimo 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.

3. L'accettazione da parte del dipendente 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. 61 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. Ai sensi della legge n. 297/82 e successive integrazioni e modificazioni, in ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro il dipendente ha diritto ad un trattamento di fine rapporto da corrispondersi entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

2. Il 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.

3. 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 FP a livello regionale.

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

– eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche; la necessità di terapie e interventi straordinari, per il dipendente ed i componenti a carico del proprio nucleo familiare, deve essere comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle competenti strutture pubbliche;

– acquisto o costruzione, anche in cooperativa, e/o ristrutturazione della prima casa

di abitazione, per sé o per i figli, previa documentazione;

– nei casi previsti dalla legge 8 marzo 2000, n. 53.

5. Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie, che dovranno essere definite entro 30 giorni dalla presentazione.

6. 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.

7. La quota di TFR verrà accantonata secondo le leggi vigenti. Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore già definiti a livello di accordi regionali o per normativa regionale.

8. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si fa riferimento alla legge che regola tale materia.

ART. 62 - 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. certificato di servizio con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro, del livello e delle mansioni;

c. eventuale certificato di licenziamento valevole per l'indennità di disoccupazione;

d. certificato dal quale risultino i redditi di lavoro corrispostigli nell'anno solare in cui avviene il licenziamento e le relative ritenute fiscali;

e. quant'altro previsto dalle leggi vigenti.

TITOLO XI: **ALTRE MATERIE**

ART. 63 - 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, a parità di requisiti professionali;

b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto alle esigenze di conciliazione dei tempi di lavoro e della vita familiare e personale, da concordare in sede di contrattazione aziendale, anche con gli strumenti previsti dalla legge n. 53/2000, con particolare riguardo ai progetti di cui all' 9 della stessa;

c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali, a parità di requisiti professionali.

ART. 64 - TUTELA DEI DIPENDENTI CON DISABILITÀ O IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICOFISICHE

1. Le misure di sostegno indicate nel presente articolo, hanno lo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero del personale dipendente nei confronti del quale, 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, alternativamente 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 funzioni diverse da quelle abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria pubblica come supporto della terapia in atto.

3. Durante questo periodo al dipendente sarà corrisposta la retribuzione nelle modalità previste dal precedente art. 50 e per la durata contemplata ai commi 1 e 2 dello stesso articolo.

4. Il personale dipendente, 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, ha 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 del personale dipendente di cui al primo comma qualora il medesimo non si sia volontariamente sottoposto alle previste terapie.