



Contratto Regionale della Formazione Professionale della Lombardia

articolo 1. - Premessa

articolo 2. - Relazioni sindacali

articolo 3. - Ente Bilaterale Regionale ELGA

articolo 4. - Commissione paritetica regionale

articolo 5. - Aggiornamento professionale e diritto allo studio

articolo 6. - Orario di lavoro

articolo 7. - Inquadramenti

articolo 8. - Ticket mensa

articolo 9. - Garanzie assicurative

articolo 10. - Trattamento di missione

articolo 11. - Mobilità

articolo 12. - Formatori impegnati in strutture rivolte esclusivamente ad utenza con disabilità, istituti di pena, comunità di recupero.

articolo 13. - Sistema incentivante

articolo 14. - Deroga dei contratti a termine

articolo 15. - Diritto alla disconnessione

articolo 16. - Collaborazioni coordinate e continuative

articolo 17. - Decorrenza, durata e decadenza

Allegato 1 - Accordo sindacale per la contribuzione dei lavoratori e dei datori di lavoro al fondo ELGA

Allegato 2 – Tabella orario di lavoro formatori

Allegato 3 – Linee condivise per l'applicazione del lavoro da remoto

Art.1 Premessa

1. Il nuovo contesto globale e nazionale, caratterizzato da un'accelerazione dei cambiamenti geopolitici, economici e tecnologici, impone un ripensamento strategico delle politiche di formazione e lavoro. La fine del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), con il conseguente impatto sulla disponibilità delle risorse pubbliche, è avvertita dalle Parti come un elemento di particolare attenzione e responsabilità. In questo quadro, emerge la necessità di dotare il sistema formativo lombardo di strumenti innovativi e flessibili, capaci di rispondere alle sfide di un futuro incerto e di garantire la qualità e la sostenibilità dei servizi erogati.

2. Le Parti riconoscono l'urgenza di rafforzare un modello basato su regole condivise e relazioni sindacali mature, al fine di sostenere sia i lavoratori che gli enti di formazione in una fase di profonda trasformazione. In un periodo segnato da nuove incertezze economiche e sociali, è fondamentale sviluppare percorsi che garantiscano stabilità e prospettive di crescita, valorizzando le risorse umane e l'innovazione, elementi chiave per mantenere la competitività del territorio lombardo.

3. Il presente accordo si propone di:

- migliorare la qualità e l'accessibilità dei servizi formativi e per il lavoro, adattandoli alle esigenze di una società in rapida evoluzione;
- rafforzare il dialogo con le Istituzioni per adeguare le politiche formative, il finanziamento degli enti e i costi standard;
- promuovere indicatori di qualità e meccanismi di valutazione capaci di garantire trasparenza ed efficacia nei processi formativi;
- assicurare stabilità al sistema lombardo, anche attraverso il monitoraggio dell'evoluzione del rating regionale e il miglioramento delle modalità di finanziamento.

Il miglioramento della produttività del lavoro, elemento cardine per affrontare le nuove sfide, sarà perseguito attraverso:

- **Risorse umane:** valorizzazione delle competenze, promozione della formazione continua, sostegno al ricambio generazionale e alla cooperazione; progettazione e attuazione di percorsi finanziati e qualificanti per il personale della formazione professionale;
- **Relazioni sindacali:** adozione di strumenti chiari e condivisi per la piena applicazione del contratto regionale e di ente;
- **Flessibilità organizzativa:** incremento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi, con l'obiettivo di garantire il successo formativo e ampliare le opportunità per tutti gli utenti.

4. In un momento storico cruciale, le Parti si impegnano a lavorare con visione e coesione per rafforzare il sistema formativo lombardo, rendendolo più inclusivo, competitivo e capace di rispondere ai bisogni di un territorio che guarda al futuro con ambizione e responsabilità.

5. Le parti concordano di agire un'azione comune per ridefinire, con Regione Lombardia, i criteri di accreditamento degli Enti di Formazione, basandoli sull'applicazione del CCNL Formazione Professionale, ed il sistema dei requisiti professionali perché siano adeguati alle figure operanti nel sistema IEFP.

1.1 Campo di applicazione e validità del Contratto Regionale

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso gli Enti di Formazione Professionale aderenti ad AEF Lombardia che applicano il CCNL – FP 2024-27. Il presente accordo è definito, infatti, sulla base di quanto stabilito dall'art.1 e dall'art.11 del CCNL 2024-27; inoltre il presente accordo assume, integra ed aggiorna l'accordo ponte del 10 luglio 2024.
2. Per quanto non espressamente trattato si rimanda all'applicazione degli istituti contrattuali previsti nel CCNL 2024-27 e nel CR 2013. Gli allegati al contratto sono parte integrante dell'accordo.

Art. 2. Relazioni sindacali

1. A partire dai principi enunciati dall'Art. 2 del CCNL e qui ribaditi, si conviene che il confronto sindacale avvenga:
 - a livello regionale, tra i rappresentanti regionali degli Enti gestori e le Segreterie regionali di categoria appartenenti alle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL;
 - a livello di Sede accreditata o di Ente, tra la Direzione e/o un delegato dell'Ente e la Rappresentanza sindacale regolarmente eletta e/o designata dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.
2. Gli Enti forniscono alle Segreterie regionali di categoria informazione preventive, compatibilmente con la disponibilità dei dati, sulle materie di seguito specificate:
 - strategie di sviluppo, dismissione e trasformazione dell'Ente e sue ricadute sul personale;
 - accreditamento di nuove sedi operative;
 - adesione a fondi interprofessionali paritetici;
 - piano di aggiornamento del personale dipendente.
3. In ogni sede accreditata, la Direzione o suo delegato fornisce su richiesta scritta delle RSA l'informazione preventiva e successiva in ordine a:
 - politiche del personale (incarichi, trasformazione dei rapporti, progressioni di carriera, indicatori di risultato);
 - piani di aggiornamento;
 - piano di attività della sede.
 - organizzazione degli uffici e dei servizi;
 - condizioni ambientali di sicurezza e qualità del lavoro.
4. Il confronto a livello di sede accreditata tra la Direzione o suo delegato e la RSA/RSU riguarda l'applicazione degli istituti definiti dal contratto regionale.

Art. 3. Ente Bilaterale Regionale ELGA

1. AEF Lombardia e le OO.SS concordano sulla necessità di mantenere l'ente bilaterale ELGA (Ente Lombardo Garanzia Lavoratori della Formazione), costituito in Lombardia il 4 gennaio 2006 sulla base di un protocollo di intesa siglato tra AEF Lombardia e OOSS il 29 novembre 2004.
2. I suoi compiti, come meglio precisati nell'atto costitutivo, riguardano 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, riqualificazione professionale;
 - sostenere, attraverso un fondo gestito da apposito regolamento, progetti di innovazione tecnologica e metodologica presentati dai datori di lavoro aderenti all'ente bilaterale;
 - gestire, con apposito regolamento, un fondo di sostegno per interventi straordinari destinato ai lavoratori in presenza di crisi aziendali;
 - gestire un fondo per la trasparenza sindacale.
3. Attualmente gli organi di Elga sono:
- l'Assemblea, composta da numero quattro componenti nominati da AEF e quattro nominati dalle OO.SS; l'Assemblea delibera in tema di:
 - approvazione del rendiconto economico e finanziario;
 - individuazione delle linee strategiche;
 - modifiche dello statuto;
 - trasformazione dell'Ente.
 - il Consiglio Direttivo composto da i otto componenti indicati in numero di 4 da AEF e in numero di 4 dalle OO.SS; il Consiglio Direttivo:
 - redige il rendiconto economico finanziario,
 - assicura la gestione del Fondo di Garanzia,
 - attua le decisioni dell'Assemblea.
 - il Collegio dei Revisori composto dal Presidente e da due membri effettivi e due supplenti; il Collegio dei Revisori verifica periodicamente la regolarità formale e sostanziale della contabilità.
4. Si conferma l'accordo sottoscritto tra le parti in data 25/08/2021 (**Allegato n.1**).

Art 4. Commissione paritetica regionale

1. È composta da 4 rappresentanti delle OO.SS e 4 rappresentanti di AEF Lombardia. Opera in coerenza con l'articolo 4 del vigente CCNL.
2. Ha il compito prioritario di predisporre ed emanare interpretazioni autentiche della contrattazione regionale nonché di esaminare e risolvere eventuali controversie nella interpretazione ed applicazione delle materie oggetto di contrattazione regionale.
3. Può essere attivata da una delle parti (con ricorso inviato tramite raccomandata A.R. o con altro mezzo idoneo a certificare la data del ricevimento, comunque tramite avviso scritto o a mezzo di PEC); tale ricorso, nelle stesse forme, deve essere contestualmente inviato alla controparte, che potrà fare pervenire alla Commissione una propria contro memoria entro 10 giorni dal ricevimento del ricorso. Il ricorso deve essere esaurito, di norma, entro 45 giorni decorrenti dalla data di ricevimento. Ogni decisione presa e le motivazioni a supporto sono verbalizzate.
4. La decisione della Commissione paritetica costituisce l'interpretazione congiunta delle parti. In assenza di interpretazione congiunta le parti redigono un verbale di mancato accordo.

5. Dal campo di applicazione della Commissione Paritetica sono escluse, purché non relative a interpretazioni normative:
- le controversie riguardanti i licenziamenti individuali, plurimi e collettivi per i quali si applicano le procedure previste dal CCNL e dalle leggi vigenti in materia;
 - l'adozione o l'applicazione di provvedimenti disciplinari.

Art. 5 Aggiornamento professionale e diritto allo studio

5.1 Aggiornamento Professionale

1. L'aggiornamento è lo strumento individuato per favorire e migliorare le competenze del personale ed è correlato e funzionale al miglioramento della qualità complessiva delle attività dell'Ente / Sede accreditata.
2. Per formazione/aggiornamento si intende quella:
 - svolta in ambiente organizzato e strutturato;
 - assistita da figure professionali competenti;
 - esplicitamente progettata come apprendimento in termini di obiettivi, tempi e risorse;
 - realizzato con esiti verificabili e certificabili.
3. Gli Enti formulano annualmente, in relazione agli obiettivi di sviluppo e di pieno utilizzo delle risorse umane e professionali, e in coerenza con il proprio sistema di certificazione di Qualità e del modello della Legge 231/01, il piano di formazione, aggiornamento e riconversione professionale per il personale; tale piano può essere finalizzato 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 speciali;
 - agli interventi coordinati di preformazione, di formazione e di inserimento al lavoro per soggetti di aree sociali svantaggiate, portatori di handicap;
 - ai servizi amministrativi, tecnici e ausiliari, mirati alla riqualificazione dei medesimi;
 - all'attuazione e sviluppo delle azioni richieste dalla certificazione di qualità e dall'accREDITAMENTO;
 - all'innovazione organizzativa, metodologica e didattica.
4. La presentazione delle linee e degli obiettivi generali dei piani formativi dell'Ente sarà comunicata alle rappresentanze sindacali non appena disponibile rispetto all'anno formativo di riferimento.

5.2 Diritto allo studio

1. Il personale dipendente è tenuto a partecipare alle iniziative di aggiornamento, riqualificazione e riconversione professionale proposte e programmate dall'Ente.
2. I piani sono definiti in relazione agli obiettivi che si intendono perseguire alle competenze e responsabilità dei lavoratori coinvolti, le modalità di attuazione saranno principalmente:
 - la partecipazione a corsi condotti presso Università o altre Istituzioni formative, scolastiche o culturali interni o esterni all'Ente;

- l'effettuazione di periodi di stage interni o esterni all'Ente;
 - l'effettuazione di periodi di affiancamento;
 - la partecipazione a congressi, convegni e seminari;
 - la partecipazione a gruppi di studi finalizzati al mantenimento della competitività dell'Ente;
 - lo studio individuale per la manutenzione dei processi formativi;
 - la formazione on line.
3. Ai fini del perseguimento degli obiettivi generali dei piani formativi è riconosciuta ad ogni singolo formatore la facoltà di proporre un proprio progetto formativo secondo quanto previsto dall'art.37 parte E comma 4 nel corso dell'anno formativo di riferimento, coerente ed attinente con le competenze e le funzioni proprie dell'area funzionale di appartenenza. Tale piano di aggiornamento individuale dovrà essere presentato al Direttore della sede accreditata per approvazione ed autorizzazione secondo quanto previsto dall'art.15 punto 6 successivamente alla presentazione alle Organizzazioni Sindacali delle linee e degli obiettivi generali dei piani formativi; il piano individuale proposto dovrà indicare gli obiettivi (risultato prodotto), i contenuti e le modalità di attuazione.
 4. Per le situazioni riguardanti gli spostamenti dalla sede di servizio ad altra sede, derivanti da attività di formazione programmate dall'Ente, che comportino il superamento delle 9 ore massime riconosciute, le Parti convengono che la trattazione di tali situazioni vengano delegate alla contrattazione di Ente/Centro.
 5. Ai lavoratori impegnati nelle iniziative di aggiornamento che comportano variazioni di sede accreditata è riconosciuto il trattamento di missione o trasferta secondo quanto previsto.
 6. È altresì riconosciuto il diritto di utilizzo di accesso al monte ore per la frequenza ai corsi di cui al diritto allo studio secondo quanto previsto all'art. 55 del CCNL, inclusi i percorsi di abilitazione all'insegnamento, fino ad un massimo complessivo di 150 ore, questi ultimi previa regolamentazione (individuazione di criteri di coerenza e sostenibilità sulla singola sede) e con appositi accordi individuali e/o di Ente/sede.

Art. 6. Orario di lavoro

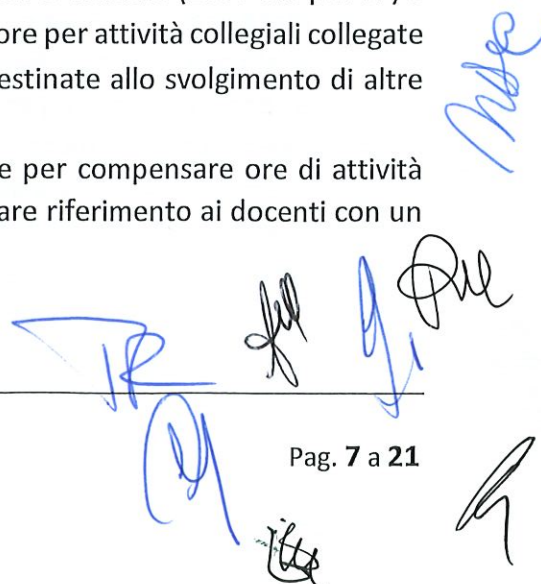
1. L'orario di lavoro del personale con rapporto subordinato a tempo pieno è di 36 ore settimanali. L'orario di lavoro convenzionale mensile è di 156 ore.
2. Si conviene sulla possibilità di introdurre la flessibilità di entrata-uscita dal lavoro, dove non esistano impedimenti di carattere tecnico, organizzativo o produttivo.
3. L'orario settimanale è distribuito su 5/6 giorni; su sei giorni con una media di 6 ore giornaliere, su cinque giorni con una media giornaliera di 7 ore e 12 minuti.
4. La diversa organizzazione dell'orario di lavoro giornaliero/settimanale comporta una ridefinizione del numero di giorni di ferie spettanti al lavoratore. Nello specifico: se il lavoro è organizzato su 6 giorni le ferie sono n. 32 + 4 giorni di festività sopresse, se il lavoro è organizzato su 5 giorni, le ferie sono n. 26 + 4 giorni di festività in quanto ogni giorno di ferie corrisponde a 1,2 giorni di lavoro.

MSE

Y. P. =

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller ones.

5. Il superamento delle 36 ore settimanali comporterà, se preventivamente autorizzato dalla Direzione, la maturazione dello straordinario con la maggiorazione stabilita dall'art. 39 e 40 del CCNL o l'accantonamento del corrispettivo credito orario nell'istituto della banca delle ore, così come previsto dal CCNL Art. 39.
6. L'orario giornaliero è articolato su uno o due turni in ragione dell'organizzazione della sede; non sono previsti, salvo consenso del lavoratore, più di due turni giornalieri.
7. Non viene considerato cambiamento di turno, all'interno delle 6 ore, la pausa pranzo superiore ai 30 minuti e inferiore all'ora. Tale pausa non costituisce orario di lavoro.
8. Premesso che per orario di formazione diretta ovvero docenza, in osservanza all'art. 37/B punto 6 del CCNL, s'intendono:
 - la formazione svolta in aula/laboratorio,
 - la formazione svolta in azienda,
 - il sostegno alle persone con disabilità certificate e inserite nei corsi ordinari, in presenza con il formatore,
 - le supplenze,
 - le ore impiegate per gli esami finali, limitatamente a quelle svolte direttamente con l'utenza in situazioni di aula, di gruppo e individualizzate,si stabilisce che l'orario di lavoro dei formatori:
 - a) sia articolato in ore di docenza frontale; ore di aggiornamento; ore connesse alla docenza; ore per attività collegiali; ore per altre funzioni (Allegato 2);
 - b) la quota minima delle ore di formazione diretta, da dedicare alle attività connesse alla funzione docente, è fissata al 40%; nel caso d'incarico pieno di docenza (800 ore) le ore da destinare ad altre funzioni saranno limitate al profilo indicato nell'incarico (Allegato 2);
 - c) le attività collegiali sono quantificate con un pacchetto minimo di 70 ore (4 ore ogni 50 ore di docenza), su un incarico di piena docenza (800), tali ore saranno riproporzionate per incarichi di docenza inferiori alle 800 ore (Allegato 2); eventuali necessità di ore collegiali aggiuntive per il singolo dipendente, saranno scalate dal monte ore delle "Ore altre funzioni"; per attività collegiali si intendono le riunioni indette dall'ente quali collegi formatori, équipe di corso di settore o dipartimento, programmazione e stesura di PDP e PEI per alunni DVA, scrutini...). Ciascun ente e/o ciascuna sede potrà integrare il monte ore base attribuendo progressivamente altre ore destinate ad attività coerenti con quella figura.
 - d) le ore restanti, determinate per differenza tra l'impegno orario annuale (1590 ore per TP) e la somma delle ore di docenza, le ore di aggiornamento, le ore per attività collegiali collegate alle classi e le ore a supporto alla docenza (40%), siano destinate allo svolgimento di altre funzioni con riferimento all'incarico assegnato.
9. Le ore di cui al punto d) comma 8, potranno essere utilizzate per compensare ore di attività collegiali e di aggiornamento, là dove necessario, con particolare riferimento ai docenti con un numero elevato di classi (oltre 5).



10. Ogni ora di formazione diretta oltre le 800 dà luogo a straordinario secondo quanto stabilito da CCNL art. 39 o altra compensazione concordata a livello di ente.
11. La modulazione oraria per il formatore è riportata sulla tabella allegata al presente accordo (Allegato 2). L'impegno orario è rimodulato per ciascuna voce in proporzione ai contratti a tempo parziale.
12. **Flessibilità ed intensificazione** - Il tetto massimo per la docenza settimanale oltre il quale scatta l'intensificazione è fissato in 24 ore settimanali da spalmare per un massimo di 46 settimane, fermo restando il monte ore di 800 ore annuali, il cui superamento è regolamentato dal CCNL 2024-2027 di categoria.
13. Si assumono quindi come riferimento per la determinazione dell'orario medio settimanale convenzionale di formazione diretta le 46 settimane previste dal CCNL, art. 37 punto B3 e si conviene di gestire la flessibilità come segue: le ore di docenza diretta che superano le 24 settimanali, all'interno delle 46 settimane, rientrano nel concetto di orario flessibile, riconosciute come intensificazione del lavoro e ricompensate attraverso il riconoscimento di crediti orari a recupero nei periodi di ridotta attività e inattività corsuale.
14. Il valore dell'intensificazione del lavoro che dà adito al riconoscimento dei crediti orari: per i formatori con incarico di docenza piena si definisce un recupero orario pari a 1 ora di tutte le ore che nell'arco delle 46 settimane superano le 24 ore settimanali di docenza diretta fino ad un massimo di 26; 2 ore di recupero ogni ora fatta in più rispetto alle 26 ore settimanali.
15. Per migliorare l'offerta formativa e rispondere ai bisogni che si manifestano in itinere è prevista l'assegnazione di ore complementari alla docenza da attribuire nel limite massimo ed a colmatura del valore tabellare "Ore altre funzioni", finalizzate ad attività quali:
 - recupero individuale e a piccoli gruppi per replicare interventi già prodotti, quando il materiale sia lo stesso già utilizzato per la lezione;
 - attività di project-work ad eccezione della docenza iniziale/finale a tutta la classe;
 - FAD a-sincrona;
 - FAD sdoppiamento classe (assistenza), quando il materiale sia lo stesso già utilizzato per la lezione;
 - supporto e preparazione agli esami;
 - uscite didattiche giornaliere e visite di istruzione, purché venga riconosciuto l'impegno effettivo di ogni singolo formatore;
 - orientamento;
 - attività di marketing/orientamento allievi-imprese o nuovi utenti;
 - assistenza esami e colloqui;
 - servizi al lavoro, front e back office nei rapporti con utenza, imprese, stakeholders della formazione continua e/o permanente;
 - tutoraggio e coordinamento;
 - altre attività, contrattate a livello di Ente/Sede, proprie della funzione e del livello.
16. Comunicazione incarichi. La lettera di incarico deve essere consegnata a tutto il personale all'inizio dell'anno formativo (entro fine ottobre), anche se provvisoria, e deve indicare la declinazione delle ore preventivate secondo la suddivisione dell'Allegato 2 tabella orario di

lavoro. Sarà cura dell'agenzia formativa emettere lettera aggiornata a ogni variazione di incarico al personale.

17. Le ore di assenza per malattia e altre assenze previste dagli istituti contrattuali vigenti, che esulano dalla volontà dei dipendenti e relativamente all'art. 43 - Permessi Retribuiti del CCNL vigente punti b, c, d. Circa l'assolvimento dell'incarico di docenza programmato, le parti concordano di estendere ad alcune fattispecie dei permessi/congedi parentali con modalità regolate in apposito allegato tecnico implementabile a partire dall'anno formativo 2025-2026.

Art. 7 - Inquadramenti

1. L'art.32 del CCNL in tema di classificazione e di inquadramento del personale prevede:
 - uno stretto rapporto tra professionalità, competenze e funzioni agite, organizzazione e inquadramento economico;
 - la necessità di tener conto dei processi di accreditamento, dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro;
 - la necessità di figure con nuova e/o più elevata professionalità.
2. Tali obiettivi, come indicato nell'articolato di CCNL, devono considerare, nella loro applicazione, le specificità dei modelli organizzativi regionali e dei singoli soggetti.
3. Per l'inquadramento del personale si concorda di fare riferimento al possesso dei requisiti previsti dal profilo – Allegato 10 del CCNL, Profili e livelli –, integrato da quelli previsti dall'accREDITamento della Regione Lombardia e dalla eventuale frequenza con certificazione di percorsi formativi organizzati per lo specifico ruolo, allo svolgimento delle attività previste nel profilo per almeno i 2/3 del monte ore di lavoro.
4. Nel caso in cui il CCNL preveda più livelli di inquadramento per lo stesso profilo si conviene di valutare la contemporanea presenza di:
 - grado di responsabilità e autonomia assegnata nel contesto organizzativo preso a riferimento;
 - complessità della sede accreditata (ad esempio: volume di attività; tipologie di commesse – almeno 4; tipologia di utenza 3 o più; presenza di più sedi; presenza di 2 turni o più; ...);
 - ulteriori criteri definiti dall'Ente.
5. Qualora il dipendente sia addetto temporaneamente e/o parzialmente a funzioni proprie dei livelli superiori sarà riconosciuta un'indennità corrispondente alla differenza del valore tra l'inquadramento posseduto e quello superiore, proporzionalmente rapportata alla quota parziale o totale dell'incarico agito nella funzione superiore.

Art. 8- Ticket mensa

1. A tutto il personale dipendente, in sostituzione al servizio mensa, dal mese di febbraio 2025 viene riconosciuto un ticket dell'importo di euro 6,20 per ogni giorno di servizio e/o attività formativa prevista dall'orario di lavoro (massimo cinque settimanali fatta eccezione per gli operatori che svolgono attività formativa su sei giorni la settimana).

masp

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

2. Per attività di servizio e/o attività formativa si intende qualunque attività svolta presso il Centro o all'esterno, con l'esclusione dell'attività autorizzata e svolta presso il proprio domicilio.
3. Nel caso in cui l'attività di servizio sia svolta su tre turni, saranno corrisposti due ticket.
4. Al personale impegnato a tempo parziale verrà erogato un ticket dello stesso importo per ogni 7 ore di servizio cumulate a livello mensile.

In funzione di quanto indicato in premessa circa gli scenari generali, le parti confermano la disponibilità a recepire negli accordi di terzo livello formule di compensazione come indicate nell'art. 13 del presente accordo.

Art. 9 - Garanzie Assicurative

1. L'Ente garantisce, a favore del personale dipendente, l'accensione di una polizza infortuni e responsabilità civile verso terzi con valori minimi: infortunio permanente 60 mila, morte 40 mila, spese mediche 3 mila, responsabilità civile 2 milioni; le parti si impegnano a monitorare le coperture generalmente applicate ed eventualmente ad aggiornarle a fine biennio.
2. A favore del personale dipendente comandato all'esterno del Centro e che utilizza la propria autovettura, viene inoltre accesa una polizza collettiva tipo Kasco.
3. Lo spostamento, in particolare l'utilizzo del mezzo proprio, deve essere preventivamente autorizzato su apposita modulistica con l'indicazione della meta, data, ora, vettura (è consentito l'uso di autovetture di proprietà di uno dei membri del nucleo familiare, se preventivamente segnalato) e percorrenza chilometrica.
4. L'assicurazione viene prestata fino alla concorrenza di euro 7.750,00 per ciascuna vettura con deduzione su ciascun sinistro liquidabile a termine di polizza di uno scoperto del 10% con un minimo di 150,00 euro (senza applicazione di degrado sulle parti non meccaniche), restando inteso che l'eventuale indennizzo non potrà superare il valore commerciale del veicolo.

Art.10 Trattamento di missione

1. Al personale dipendente assegnato in missione temporanea per esigenze connesse alle proprie attività lavorative compete il trattamento di missione.
2. Tale trattamento attiene al servizio svolto in via temporanea fuori dalla ordinaria sede di lavoro.
3. Non è soggetto a trattamento di missione il servizio prestato:
 - per un periodo di tempo inferiore alle 6 ore;
 - nella località di abituale dimora;
 - nelle località distante meno di 10 Km dal confine del centro abitato della sede di lavoro.
4. Nel caso in cui il dipendente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta.
5. Il trattamento economico di missione prevede il rimborso spese sostenute, vitto ed alloggio ed è ammesso nel rispetto dei limiti sotto riportati.
6. Spese vitto e alloggio
 - per missioni di durata da 8 a 12 ore è di euro 27,00 (spesa di un pasto);

- per i viaggi compiuti su mezzi aerei spetta il rimborso delle spese sostenute nei limiti del costo del biglietto di viaggio autorizzato. Di norma, salvo diversa autorizzazione della Direzione, l'uso dell'aereo è consentito per i viaggi superiori a 800 Km fra andata e ritorno.

15. La Direzione, quando sia ritenuto opportuno ed economicamente conveniente, può autorizzare il personale munito di patente di guida ad usare il proprio automezzo; in questo caso spetta al dipendente un rimborso per chilometro - prendendo a riferimento come unico strumento di determinazione delle percorrenze il percorso più breve calcolato sul sito <http://www.viamichelin.it> - pari ad una frazione variabile del prezzo medio al consumo del carburante, definito a livello di contrattazione di ente, utilizzato dall' automezzo di proprietà del dipendente per il mese di riferimento determinata secondo le percorrenze.

Art.11 - Mobilità

1. Con riferimento alla vigente normativa contrattuale, si concorda che per il personale con contratto a tempo indeterminato, in assenza d'incarico di lavoro si attua la mobilità secondo quanto previsto dall'art. 34 e dall' allegato 11 del CCNL vigente.
2. Il personale in mobilità mantiene tutti i diritti acquisiti, rimanendo in carico all'Ente di appartenenza che concorderà modalità e gestione della mobilità temporanea con l'Ente "ricevente".
3. Il personale in mobilità potrà trovarsi nelle seguenti situazioni:
 - completamento dell'orario tra più sedi;
 - trasferimento ad una nuova sede di lavoro mediante convenzione/accordo con altro Ente (il trasferimento interno allo stesso ente, se definitivo, non si configura come mobilità).
4. Si attua la mobilità secondo quanto previsto dall'art. 34 e dall'allegato 11 del CCNL vigente, nei limiti dei 40 KM e del territorio provinciale di riferimento, compatibilmente con la gestione delle situazioni di crisi a salvaguardia dell'occupazione e del profilo e livello di appartenenza del lavoratore.
5. Si conviene di erogare ai lavoratori un rimborso chilometrico calcolato con le modalità di seguito determinate:
 - nel primo caso il rimborso chilometrico riguarda la distanza tra una sede di lavoro e l'altra, nel caso che nella stessa giornata sia previsto l'impiego su entrambe le sedi; il tempo impiegato negli spostamenti tra le sedi è parte integrante dell'orario di lavoro;
 - nel secondo caso si dovrà considerare la distanza tra l'abitazione del lavoratore e la vecchia sede di appartenenza e rapportarla alla distanza che intercorre tra l'abitazione del lavoratore e la nuova sede lavorativa. Il rimborso chilometrico sarà riconosciuto sulla distanza che il lavoratore percorre in più per raggiungere la nuova destinazione.
7. Per il calcolo delle distanze e del rimborso si prende a riferimento quanto indicato nell'art.10 "Trattamento di missione".
8. Per il personale che si avvale dei mezzi di trasporto pubblici si considera il rimborso spese equivalente al costo effettivamente sostenuto.

Art. 12. Formatori impegnati in strutture rivolte esclusivamente ad utenza con disabilità, istituti di pena, comunità di recupero.

1. Fermo restando quanto previsto all'art. 37/D, le parti convengono di favorire:
 - un sistema di aggiornamento in itinere attraverso il quale fornire congruenti "tecniche" per lo svolgimento di attività in aula/laboratorio, in situazione di stage oltre che di gestione dei rapporti interpersonali;
 - una mobilità professionale in uscita su specifica richiesta;
 - l'utilizzo di ferie in corso d'anno per un massimo di una settimana, garantendo la continuità dell'erogazione del servizio;
 - un adeguato turn over professionale su progetti specifici e in stage aziendale;
 - consentire fino a due settimane di permesso retributivo aggiuntivo, anche frazionabile, dopo un periodo di permanenza nel settore di quattro anni, fatto salvo il monte ore di docenza frontale e di funzioni miste.
2. In ordine alla necessità di salvaguardare l'organizzazione del lavoro della struttura, in relazione alla migliore funzionalità del servizio, gli istituti sopra definiti potranno trovare applicazione nella misura del 20% degli aventi diritto per ogni anno formativo. In caso di richieste per periodi coincidenti si applica il criterio dell'anzianità nello specifico settore.

Art. 13. Sistema incentivante (art. 25 punto E CCNL 2024-27)

In relazione a quanto indicato nell'art. 8 (Ticket) le parti concordano che:

- a) L'importo indicato come da CCNL di norma non inferiore al 3 % dell'imponibile previdenziale annuo potrà essere oggetto di variazione (in diminuzione/aumento) laddove si concordino criteri che oggettivino l'andamento quali/quantitativo.
- b) Il sistema incentivante potrà essere realizzato previo accordo sindacale sia nella formula "premio di risultato" (con regime fiscale regolato dal TUIR) sia attraverso premialità di produzione ordinaria o combinazione delle due modalità;
- c) La modalità "premio di risultato" sia come da norma sottoscrivibile nei tempi consoni per la definizione di obiettivi raggiungibili e verificabili nell'arco di tempo previsto.
- d) Si possano sottoscrivere, in via sperimentale, accordi di terzo livello che consentano di assorbire una parte dell'incentivazione convertendola in aumento del ticket mensa all'interno del range di detassazione di questi ultimi.
- e) Per enti che già adottassero valore del ticket di importo superiore ai 6,20 euro sarà possibile concordare attraverso accordi negoziali eventuali compensazioni nell'ambito del sistema incentivante.

UNA TANTUM

1. Le parti, inoltre concordano che la quota economica una tantum di cui al comma 3 dell'art. 25 punto E del CCNL 2024-27, fino a 1.000 €, è erogata sotto forma di welfare aziendale e/o fondo pensionistico, entro il mese di giugno 2025, fatto salvo il raggiungimento della colmatura della detassazione in vigore al momento dell'erogazione.

- a) Le cifre rimanenti saranno erogate ad ogni giugno successivo fino alla completa erogazione della quota fino a 1.000 €.
- b) Eventuali situazioni di criticità economico/finanziaria da parte degli enti saranno oggetto di specifico accordo sindacale che potrà regolare l'erogazione del contributo con opportune tempistiche.
- c) La cifra, di 1.000 €, è erogata a tutti i lavoratori con contratto nella formazione professionale di almeno 8 mesi a tempo pieno, nell'arco dell'anno formativo in corso (1° settembre 2024 - 31 agosto 2025).
- d) A livello di Ente i datori di lavoro e le organizzazioni sindacali possono individuare accordi migliorativi.

Art. 14. Deroga dei contratti a termine

1. Il ricorso al contratto a termine è consentito:
 - di durata non superiore a 12 mesi, comprese le proroghe, a prescindere dalle ragioni giustificatrici (cd. contratto acausale);
 - di durata superiore, fino a 24 mesi, esclusivamente per sostituzione di altri lavoratori.
2. In caso di carenza di personale nell'area erogazione con requisiti conformi all'accREDITAMENTO regionale (combinato disposto di titoli e/o abilitazione in base a requisiti area trasversale o professionale), possono essere stipulati contratti a termine con personale privo dei requisiti previsti dall'accREDITAMENTO. Tali contratti avranno una durata di 12 mesi, prorogabile fino ad ulteriori 48 mesi, legata al conseguimento dei requisiti conformi all'accREDITAMENTO regionale. In riferimento al suddetto personale l'ente di formazione garantisce, esclusivamente in esito positivo al percorso di maturazione dei requisiti, la stabilizzazione in costanza di fabbisogno occupazionale.
3. Nel caso in cui un Ente superi il tetto del 20% del personale con contratto a tempo determinato, individua con le OO.SS. un piano di rientro nei limiti definiti dall'art.6 del CCNL 2024/27, comunque in un tempo non superiore alla durata di vigenza di detto contratto nazionale.

Art. 15 Diritto alla disconnessione

1. La legge n.81 del 2017 art. 19 comma 1 disciplina, tra l'altro, il diritto a non essere sempre raggiunti da comunicazione o richieste lavorative tramite strumenti informatici.
2. Le fasce di disconnessione sono oggetto di eventuali accordi di terzo livello, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 16 Collaborazioni coordinate e continuative

Come stabilito dall'allegato 7 al CCNL 2024-27, a cui si rimanda puntualmente, le parti ribadiscono che il ricorso alle collaborazioni coordinate, nonché alle partite iva, sarà utilizzato nel caso di indisponibilità di competenze interne.

Allegato 1

ACCORDO SINDACALE PER LA CONTRIBUZIONE DA PARTE DEI LAVORATORI E DEGLI ENTI AL FONDO DI GARANZIA COSTITUITO DALL'ENTE BILATERALE ELGA

Tra AEF Lombardia, FLC CGIL Lombardia, CISL scuola Lombardia e UIL scuola Lombardia (di seguito denominati parti)

PREMESSO che

- La pandemia da covid 19 ha determinato, in questi ultimi 17 mesi, discontinuità nell'erogazione dei servizi, difficoltà nelle modalità di relazione tra i lavoratori e i fruitori dei nostri interventi e, in troppi casi anche situazioni personali o famigliari di sofferenza. Tali difficoltà vissute nella nostra regione come nell' intero paese hanno richiesto e richiedono coesione, tempestività di azione e confronto costante per garantire al sistema di mantenere qualità di risposta alle aspettative di chi si rivolge alla Formazione Professionale e per soddisfare le occasioni di lavoro che il mercato offre.
- È comune volontà delle Parti sostenere lo sviluppo dell'ente bilaterale Elga, anche attraverso un nuovo accordo sulle modalità, sulla quantificazione e destinazione delle contribuzioni. Tale volontà si basa sulla necessità di continuare nel processo di miglioramento dell'offerta, alla valorizzazione del patrimonio di dialogo accumulato, al sostegno dei piani di aggiornamento del personale dipendente, alle azioni di aiuto per i lavoratori che scelgono l'uscita volontaria, a quelle di sostegno economico ai soggetti in particolari condizioni, a favorire l'adeguamento dei sistemi di sicurezza e qualità del lavoro.

A seguito di ampio confronto, in data 25/08/2021

si conviene che

- a far data dal 01/09/2021 ogni Ente, in coerenza con l'art. 3 del vigente CCNL, verserà ad Elga il corrispondente del 1% dell'importo previdenziale complessivo di tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato;
- tali importi saranno a carico degli enti nella misura dello 0,67 % e dei lavoratori per lo 0,33%;
- con cadenza quadrimestrale, ogni ente provvederà a inviare la dichiarazione con gli importi versati ad Elga accompagnata da copia dell'Uniemens (versamenti contributivi mensili effettuati all'INPS).
- I datori di lavoro che non aderiranno al fondo di garanzia saranno tenuti in forza del presente accordo al riconoscimento, a titolo di maggiorazione della retribuzione minima contrattuale dovuta ai dipendenti, della somma di cui sopra da versarsi per tutte le mensilità per le quali non è effettuato il versamento previsto nel presente accordo;
- la destinazione delle somme incassate sarà destinata a sostenere gli interventi a favore dei lavoratori e degli enti;
- ad integrazione dei punti precedenti, è altresì prevista una contribuzione a carico dei datori di lavoro pari allo 0,20% dell'imponibile previdenziale unicamente finalizzata al finanziamento degli oneri sostenuti dai datori di lavoro per la trasparenza sindacale e la fruibilità dei diritti sindacali stabiliti contrattualmente.

Art.17 Decorrenza, durata e decadenza

1. Il presente accordo ha validità biennale a partire dal giorno successivo alla sottoscrizione.
2. L'accordo potrà essere prorogato con un semplice verbale di accordo per i successivi bienni. È facoltà delle singole parti di recedere unilateralmente con un preavviso minimo di 2 mesi rispetto alla data del 31 agosto di ciascun anno.
3. Le parti concordano sull'eventualità di stipulare un ulteriore atto negoziale, per recepire possibili effetti derivanti da eventuali interventi normativi e contrattuali o qualora le parti concordemente lo ritengano necessario.
4. Le parti altresì concordano, alla scadenza o in caso di disdetta, che l'accordo resti ultra-attivo fino alla sottoscrizione di un nuovo accordo regionale e comunque per un periodo congruo alla pianificazione e organizzazione del lavoro.

Allegati

1. Accordo sindacale per la contribuzione dei lavoratori degli enti datori di lavoro al fondo di garanzia costituito dall'ente bilaterale.
2. Tabella orario dei formatori.
3. Linee guida per l'applicazione del telelavoro e lavoro da remoto.

Milano, 20 dicembre 2024

Organizzazioni Sindacali


Massimiliano De Conca (FLC-CGIL)


Gabriella Gialdini (FLC-CGIL)

Tecla Rossini (CISL Scuola) 

Maria Ripa ((CISL Scuola) 

Andrea Cravotta (UIL Scuola) 

AEF Lombardia


Diego Montrone

Giuseppe Raineri 

Paolo Cesana 

Giovanni Colombo 

Matteo Berlanda 

Enrico Millefanti 



- entro il 10 luglio, a partire dal 2022/2023, le OOSS, provvederanno a comunicare ad ELGA i nominativi e il monte ore di distacco per l'a.f. successivo distribuite nella misura tra loro convenuta.

In aggiunta a ciò, le parti concordano di destinare un ulteriore 0,40% dell'imponibile previdenziale per garantire a tutti i lavoratori il riconoscimento di welfare; tale quota sarà a carico degli enti nelle modalità che verranno indicate con apposito accordo tra le parti.

Il monte ore individuale per i rappresentanti sindacali nominati nei Centri avrà un tetto annuo di 50 ore.

Milano, 25/08/2021

AEF FLC CGIL Lombardia

CISL Scuola Lombardia

UIL Scuola Lombardia

gield

TR
Colbe
fit

Allegato 2. Tabella orario dei formatori

La presente tabella esplicita l'art.6 dell'accordo regionale. L'impegno orario è rimodulato per ciascuna voce in proporzione ai contratti a tempo parziale.

Ore Docenza	Ore Aggiornamento	Ore connesse alla docenza	Ore collegiali	Ore Altre Funzioni	Ore impiego totali
800	100	320	70	300	1590
790	100	316	69	315	1590
780	100	312	68	330	1590
770	100	308	67	345	1590
760	100	304	67	360	1590
750	100	300	66	374	1590
740	100	296	65	389	1590
730	100	292	64	404	1590
720	100	288	63	419	1590
710	100	284	62	434	1590
700	100	280	61	449	1590
690	100	276	61	463	1590
680	100	272	60	479	1590
670	100	268	59	493	1590
660	100	264	58	508	1590
650	100	260	57	523	1590
640	100	256	56	538	1590
630	100	252	55	553	1590
620	100	248	54	568	1590
610	100	244	54	582	1590
600	100	240	53	598	1590
590	100	236	52	612	1590
580	100	232	51	627	1590



570	100	228	50	642	1590
560	100	224	49	657	1590
550	100	220	48	672	1590
540	100	216	47	687	1590
530	100	212	47	701	1590
520	100	208	46	717	1590
510	100	204	45	731	1590
500	100	200	44	746	1590
490	100	196	43	761	1590
480	100	192	42	776	1590
470	100	188	41	791	1590
460	100	184	40	806	1590
450	100	180	40	820	1590
440	100	176	39	836	1590
430	100	172	38	850	1590
420	100	168	37	865	1590
410	100	164	36	880	1590
400	100	160	35	895	1590
390	100	156	34	910	1590
380	100	152	33	925	1590
370	100	148	33	939	1590
360	100	144	32	955	1590
350	100	140	31	969	1590
340	100	136	30	984	1590
330	100	132	29	999	1590
320	100	128	28	1014	1590
310	100	124	27	1029	1590
300	100	120	26	1044	1590
290	100	116	26	1058	1590

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several initials.

Handwritten signature in green ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

280	100	112	25	1074	1590
270	100	108	24	1088	1590
260	100	104	23	1103	1590
250	100	100	22	1118	1590
240	100	96	21	1133	1590
230	100	92	20	1148	1590
220	100	88	19	1163	1590
210	100	84	19	1177	1590
200	100	80	18	1193	1590
190	100	76	17	1207	1590
180	100	72	16	1222	1590
170	100	68	15	1237	1590
160	100	64	14	1252	1590
150	100	60	13	1267	1590
140	100	56	12	1282	1590
130	100	52	12	1296	1590
120	100	48	11	1312	1590
110	100	44	10	1326	1590
100	100	40	9	1341	1590
90	100	36	8	1356	1590
80	100	32	7	1371	1590
70	100	28	6	1386	1590
60	100	24	5	1401	1590
50	100	20	5	1415	1590
40	100	16	4	1431	1590
30	100	12	3	1445	1590
20	100	8	2	1460	1590
10	100	4	1	1475	1590
0	100	0	0	1490	1590

MSE

One

for

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

Allegato 3. Linee guida per l'applicazione del telelavoro e lavoro da remoto

Per telelavoro si intende una prestazione lavorativa effettuata regolarmente dal lavoratore al di fuori della sede di lavoro (lavoro a distanza), con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT). Per tutte le attività praticabili utilizzando il telelavoro, ad es. correzione dei compiti, preparazione delle lezioni, lavoro amministrativo d'ufficio, ec. si faccia riferimento al CCNL Allegato 5. Per ogni miglior accordo, si attivino contratti individuali con i lavoratori interessati.

È possibile dunque attivare accordi Aziendali per lavoro da remoto, partendo dal modello che segue. Il presente accordo si intende su base volontaria e necessita, così come per il part time, di accordo tra le parti con adeguata documentazione sottoscritta dal lavoratore.

1. Applicabilità

Il lavoro da remoto può essere applicato ai lavoratori il cui ruolo è compatibile con tale modalità operativa. La valutazione sarà effettuata in base alla natura delle mansioni e alle necessità aziendali. Il lavoratore può richiedere la modalità lavoro da remoto.

2. Modalità di Attuazione

Giornate di lavoro da remoto: il lavoratore può usufruire di un massimo di [numero] giorni di lavoro da remoto al mese, previo accordo con il proprio responsabile.

Orari di Lavoro: resta valido l'orario di lavoro contrattuale, con la flessibilità di concordare pause per garantire il benessere del lavoratore.

Strumenti e accesso: l'azienda fornirà gli strumenti necessari (es. laptop, VPN) per consentire l'accesso sicuro ai sistemi aziendali.

3. Sicurezza e Riservatezza

Il lavoratore è tenuto a rispettare le politiche aziendali sulla sicurezza dei dati e ad adottare misure adeguate per proteggere le informazioni riservate durante il lavoro da remoto.

4. Monitoraggio e Valutazione

Le prestazioni dei lavoratori in remoto saranno monitorate in linea con i criteri di performance aziendali. Saranno organizzate periodiche revisioni per valutare l'efficacia di questa modalità.

5. Durata e Revisione dell'Accordo

L'accordo ha durata di [periodo] e potrà essere revisionato periodicamente per rispondere a eventuali nuove esigenze aziendali o normative.

6. Accettazione e Adesione

Con la firma del presente accordo, il lavoratore dichiara di aver compreso e accettato le condizioni previste per il lavoro da remoto. Migliori accordi si rinviano, a partire dal presente modello, alla contrattazione di ente.

