allegato 1

VERBALE DEL TAVOLO CONTRATTUALE

16 dicembre 2024

Verbale di intesa tra le OO.SS. FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA e SNALS CONFSAL e le Associazioni FORMA e CENFOP alla firma del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro della Formazione Professionale PUGLIA

Il giorno 16 dicembre 2024, le organizzazioni sindacali di categoria:

FLC CGIL PUGLIA, nelle persone della Segretaria regionale Vincenzo Falco, Pasquale Varvara e Daniela Damiani;
CISL SCUOLA PUGLIA, nelle persone della Segretaria regionale Giovanna Guido e Domenico Barbieri;
UIL SCUOLA RUA PUGLIA, nelle persone del Segretario regionale Giovanni Verga e Nicola Muolo;
SNALS CONFSAL PUGLIA, nelle persone del Segretario regionale Vito Masciale e Maria Grazia Faienza;

e

le Associazioni datoriali:

FORMA PUGLIA, nella persona del Presidente regionale Padre Vincenzo Mero;
CENFOP PUGLIA, nella persona della Presidente regionale Laura Ottaviano;
CONFAP PUGLIA, nella persona del Presidente regionale Dario Palma:

è stato stipulato

l'allegato Contratto Collettivo Regionale di Lavoro per la Formazione Professionale Puglia per il periodo dal 1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2027. Il presente CCRL si compone inscindibilmente di n. 13 articoli e di n. 1 allegato.
L'allegato testo è inviato alla Regione Puglia, a tutti gli Uffici competenti dell'Amministrazione Regionale e quanti opportunamente iteressati.

Bari, 16/12/2024

FLC CGIL Puglia

CISL SCUOLA Puglia

UIL SCUOLA RUA Puglia

SNALS CONFSAL Puglia

FORMA PUGLIA

CENFOP PUGLIA

CONFAP PUGLIA



CONTRATTO REGIONALE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE DELLA PUGLIA 2024/2027

Siglato il 16 dicembre 2024

CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE PUGLIA

PREMESSA

Premesso che la volontà delle Parti di rinnovare il contratto regionale della formazione professionale in Puglia si basa sulla necessità di:

1. Dare regole certe e condivise sia agli Enti di formazione professionale accreditati in Puglia sia alle lavoratrici e ai lavoratori del Comparto;
2. Sviluppare relazioni sindacali responsabili, basate sul dialogo, sul confronto aperto e sulla ricerca di elementi innovativi;
3. Ricercare, nel contesto attuale spesso attraversato da flessioni di operatività, azioni sinergiche nei confronti delle Istituzioni sulle politiche formative, educative e del lavoro per il miglioramento del sistema regionale della formazione professionale;
4. Continuare a migliorare la qualità dei servizi di formazione regionali offerti alla cittadinanza, estendendo al Comparto della Formazione Professionale l'applicazione di misure che comportino incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione, l'occupabilità e inclusività;
5. Valorizzare le caratteristiche generali e le tipologie di offerta della IeFP, caratterizzate, anche attraverso la metodologia dell'alternanza, da un forte raccordo con il sistema delle imprese, in grado di concorrere alla lotta alla dispersione scolastica, alla promozione dell'occupabilità di giovani e alla competitività del sistema economico regionale;
6. Confermare la fondamentale funzione delle Rappresentanze sindacali aziendali (RSA/RSU) presenti in ciascun Ente ed il loro ruolo di contrattazione finalizzato al miglioramento della normativa contrattuale nazionale e regionale in essere rispetto al proprio Ente di appartenenza;
7. La premessa fa parte integrante del presente contratto.

RELAZIONI SINDACALI

ARTICOLO 1 - RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI SINDACALI

1. Le relazioni sindacali, nel rispetto di ruoli e delle rispettive responsabilità degli Enti di F.P. e dei sindacati di categoria, perseguono l'obiettivo di contemperare l'interesse del Sistema regionale degli Enti di formazione accreditati, della tenuta occupazionale del comparto, del miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori con l'esigenza di incrementare l'efficacia, l'efficienza e la produttività dei servizi, in un'ottica di piena sostenibilità degli Enti.

2. Le parti riconoscono nella concertazione il metodo più indicato per l'individuazione di soluzioni condivise e soddisfacenti per la salvaguardia occupazionale e la mobilità professionale.
   Si impegnano, in caso di crisi formalizzate, ad attivare gli strumenti, le procedure ed i soggetti previsti dal CCNL FP 2024-2027 e relativi Allegati.

ARTICOLO 2 – INFORMAZIONE E CONCERTAZIONE

Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed alla efficienza dei servizi gli enti datoriali e le OO.SS. Regionali firmatarie del CCNL FP le parti si scambiano informazioni e si incontrano per confrontarsi sugli atti e sulle iniziative principali che attengono al sistema della formazione professionale regionale.
Altresì le parti e le RSA-RSU aziendali si impegnano ad una efficace e costante scambio delle informazioni e alla loro diffusione tra i lavoratori.

ARTICOLO 3 - ENTE BILATERALE REGIONALE

Le Parti, nel rispetto di quanto definito dall'art. 3 lettera b) del CCNL FP 2024/2027, convengono di rinviare la trattazione dei contenuti del citato articolo all'Ente Bilaterale della Formazione Professionale EBiRFoP della Puglia.
Le Parti, nel rispetto di quanto definito dall'art. 3 lettera c) del CCNL FP 2024/2027, convengono di fissare la contribuzione nella misura minima dello 0,5% del monte salari, versata da ogni soggetto che applica il CCNL FP 2024/2027 all'Ente Bilaterale Regionale della Puglia secondo il suo regolamento.

Per gli Enti che applicano il presente CCNL FP, ma non aderenti al sistema della bilateralità e che non versano i relativi contributi di cui ai precedenti paragrafi si rimanda a quanto specificato nell' art. 3 lettera c).14 del CCNL FP 2024/2027.

ARTICOLO 4 – UNA TANTUM Titolo IV art. 25.E.3 del CCNL FP 2024-2027

La quota "una tantum", nella misura di 1.000,00 euro, verrà corrisposta ai lavoratori in forza alla data del 01/01/2024, sarà erogata al massimo in quattro rate da 250,00 euro così suddivise:

- la prima rata entro gennaio 2025;
- la seconda rata entro aprile 2025
- la terza rata entro agosto 2025;
- la quarta rata entro dicembre 2025

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale le quote saranno riproporzionate alle percentuali di part-time in essere.
Le quote saranno corrisposte sotto forma di welfare aziendale (come a mero titolo di esempio: buoni acquisto elettronici, flexible benefit, ecc...) oppure, su richiesta del lavoratore, con versamenti sui fondi pensionistici integrativi.

Per gli Enti che, trovandosi in uno stato di crisi formalizzata, hanno fatto o faranno ricorso ad ammortizzatori sociali nel corso del 2024/2025, le parti convengono la possibilità di corrispondere la quota "una tantum" con rateizzazione e tempistica differente concertandola con questa CCRL FP.
Ai sensi dell'art.51 del T.U.I.R. (Testo unico delle imposte sui redditi) e articoli riferiti, il credito Welfare non costituisce, per sua stessa natura, una forma di reddito imponibile sia ai fini fiscali sia ai fini previdenziali nei limiti fissati dalla norma, né il suo valore ha alcuna incidenza qualsivoglia istituto retributivo del Beneficiario diretto, indiretto e differito, da qualunque fonte contrattuale o legislativa, previsto e disciplinato.

ARTICOLO 5 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE INDIVIDUALE (P.E.O.I.)

In applicazione e perfezionamento dell'art. 25 Lettera D del CCNL FP è corrisposta a tutto il personale in servizio la progressione economica orizzontale con le modalità e la tempistica ivi prevista a partire dal mese di gennaio 2008 con successivo aggiornamento quadriennale con i valori economici della P.E.O.I. della tabella n. 2 del Titolo IV art. 25.D del CCNL FP 2024-2027 di seguito riportata.

TABELLA 2 VALORI ECONOMICI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE INDIVIDUALE (P.E.O.I.)

Livelli	Incremento mensile:
1	€ 30,00
2	€ 30,00
3	€ 30,00
4	€ 40,00
5	€ 55,00
6	€ 60,00
7	€ 60,00
8	€ 60,00
9	€ 60,00

Per il calcolo dell'anzianità maturata si sommano i periodi di lavoro svolti all'interno dello stesso Ente di formazione professionale o nel sistema di FP per i contratti a tempo indeterminato, a tempo determinato e per i contratti di somministrazione.

ARTICOLO 6 - PREMIO DI RISULTATO

La disponibilità finanziaria del premio di risultato (la copertura del costo) previsto dall'articolo 25 Lettera e) del CCNL FP è costituita annualmente da una quota non inferiore al 3,0% dell'imponibile previdenziale annuo di tutti i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato e determinato.
Tale premio è finalizzato a favorire lo sviluppo di processi innovativi, flessibili e interattivi, nonché ad incentivare il raggiungimento di obiettivi quali/quantitativi all'interno dell'Ente di formazione di appartenenza.
Le Parti convengono che l'individuazione delle modalità di ripartizione e assegnazione del premio di risultato, nonché la tempistica di erogazione, sia rimandata alla contrattazione aziendale che dovrà recepire nell'accordo la premialità definita in questo contratto regionale, sia al fine di armonizzare le scelte operate con la normativa vigente in materia di detassazione e decontribuzione dei premi di risultato, sia al fine di garantire la trasparenza e l'accessibilità del sistema incentivante.

Le Parti convengono che, previo Accordo Collettivo Aziendale, i lavoratori dipendenti possano optare individualmente per la conversione in welfare del Premio di Risultato (P.D.R.).

A chiusura dell'anno formativo ciascun Ente fornirà, su richiesta delle RSA/RSU aziendali, l'entità disponibile del fondo incentivi e il piano di distribuzione del fondo.
Essendo il Premio collegato ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, si concorda che tra gli indicatori di risultato, volti

a definire le performances aziendali, di aree e individuali, vada considerata la redditività dell'Ente.
Al personale con contratto a termine o a part-time, l'ammontare degli incentivi potrà venire rapportato al periodo di vigenza contrattuale o alla porzione di orario svolto.
L'Ente fornisce contestualmente, come informazione successiva, il piano di distribuzione del fondo incentivi erogato al personale, comprensivo di un prospetto analitico relativo alla distribuzione del fondo.

ORGANIZZAZIONE, PROGRAMMAZIONE E FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

PREMESSA

Il comparto della Formazione Professionale in Puglia, molto diversificato al suo interno, è fortemente suscettibile ad elementi esogeni collegati alla ciclicità della progettazione europea oltre che regionale - delle risorse messe a disposizione, della numerosità dell'utenza, ecc. con conseguenze importanti nell'intensità dei livelli di offerta dei servizi formativi. Conseguentemente il Sistema degli Enti è chiamato ad individuare strumenti innovativi e forme di organizzazione, programmazione e flessibilità dell'orario di lavoro in grado di garantire la piena sostenibilità del settore nel futuro, tenendo conto anche delle esigenze dei lavoratori e degli Enti. Le Parti, quindi, nella formulazione degli articoli che seguono, intendono salvaguardare la capacità competitiva degli Enti migliorandone l'efficienza operativa e la produttività del lavoro, individuando al contempo soluzioni orientate a realizzare la conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale dei dipendenti.

ARTICOLO 7 – AGGIORNAMENTO

Le ore di formazione del personale dipendente dell'area erogazione, come stabilito dal TITOLO VI art. 36 E comma 1 e 2 del CCNL FP 2024-2027, ammontano a minimo 100 ore medie annue e per il personale dipendente inquadrato in altre aree la quota annuale minima ammonta a 36 ore medie annue. È possibile assolvere l'obbligo di aggiornamento su base pluriennale. I costi per lo svolgimento dell'aggiornamento non possono essere a carico del dipendente.

ARTICOLO 8 - ORARIO DI LAVORO

Nel rispetto di quanto previsto dal TITOLO VI - ORARIO, art. 36 e seguenti del CCNL FP, la durata dell'orario ordinario di lavoro è pari a 36 ore settimanali. Le 36 ore settimanali, distribuite di norma su 5 o 6 giorni, potranno essere calcolate anche come media settimanale.
L'orario potrà prevedere due turni con un intervallo non inferiore a 30 minuti. Le ore di assenza per malattia o per impegno sindacale in periodo di attività formativa programmata concorrono al monte ore totale annuo.

Per la figura professionale del Formatore/TUTOR il monte ore è pari a 1590 di cui 100 ore di formazione/aggiornamento come da art. 36 lettera E.1 e art. 15 del CCNL FP ed ai fini delle rendicontazioni a costi reali l'intero monte orario è da riconoscere come attività strettamente legata alle funzioni del Formatore/Tutor in area funzionale 3 – erogazione così come descritte nel CCNL FP.

ARTICOLO 9 - TRASFERTE/MISSIONI

Per trasferta si intende la prestazione di un'attività di lavoro effettuata da personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato che, in via transitoria o temporanea, nell'interesse dell'Ente, si svolga sul territorio regionale, fuori dalla sede di lavoro assegnata al momento della assunzione o successivamente tramite atto di trasferimento.
Per missione si intende la prestazione di un'attività istituzionale, svolta nell'interesse dell'Ente, effettuata dal personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato in via transitoria o temporanea, fuori dalla ordinaria sede di servizio, sia sul territorio nazionale, sia all'estero.
Sia la trasferta che la missione devono essere preventivamente autorizzate dal Responsabile dell'Area/Ufficio di riferimento.
È garantito a tutti i dipendenti il rimborso delle spese di viaggio.
Sono garantite a tutti i dipendenti le seguenti condizioni:

- rimborso delle spese di trasporto, in caso di utilizzo dei mezzi pubblici, debitamente documentate;
- rimborso della spesa del carburante pari a 1/5 del costo di un litro per ogni chilometro percorso con l'utilizzo del mezzo proprio. Per il calcolo della distanza chilometrica sarà adottata la geolocalizzazione dalla sede di servizio/residenza più vicina alla sede di arrivo tramite l'uso delle più diffuse piattaforme online, previa autorizzazione dell'utilizzo del mezzo proprio da parte dell'Ente;
- rimborso delle spese di vitto sino ad un massimo di € 35,00 per pasto e, in caso di pernottamento, il rimborso del costo di pernottamento in strutture alberghiere e ricettive.

Tutte le spese ammesse a rimborso devono essere certificate dal lavoratore per mezzo di documenti fiscalmente validi. Eventuali condizioni integrative/migliorative sono demandate alla contrattazione aziendale.

ARTICOLO 10 - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Si sancisce l'adesione al fondo di assistenza sanitaria integrativa Agidae Salus prevedendo che a partire, dal 01/01/2025 il contributo mensile per dipendente sarà di 7,59 euro mensili per 12 mensilità (importo equivalente a 7,00 euro mensili per 13 mensilità) come disciplinato dal CCNL FP e relativo Allegato 14.

ARTICOLO 11 - SERVIZIO MENSA

A tutto il personale è erogato un voucher (buono mensa) per un importo minimo di € 8,00.
La fruizione del buono mensa è prevista per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato che svolgano più di 6 ore lavorative giornaliere con un intervallo non inferiore a 30 minuti.

Nelle sedi dove è previsto il servizio mensa con erogazione del pasto, il buono mensa viene sostituito dall'usufrutto gratuito del servizio mensa; eventuali condizioni integrative/migliorative potranno essere definite dalla contrattazione di Ente.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

ARTICOLO 12 - Fondi di previdenza negoziali

Le parti concordano di avviare una diffusa e condivisa informazione all'interno degli Enti di formazione per rendere operativa la previdenza complementare attraverso i fondi negoziali previsti dall'allegato 9 del CCNL FP.

NORME FINALI

ARTICOLO 13 - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto entra in vigore dalla sua sottoscrizione e conserva validità fino alla vigenza del CCNL FP 2024-2027, come da art.20.

Il presente contratto annulla e sostituisce ogni precedente accordo di contrattazione decentrata che, per l'effetto, deve intendersi superato.
Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto, si applicano integralmente le norme contenute nel CCNL FP 2024-2027
Le parti concordano circa la necessità di incontrarsi periodicamente al fine di verificare l'eventuale necessità di apportarvi modifiche e/o correttivi.

Bari, 16 dicembre 2024

FLC CGIL Puglia

CISL SCUOLA Puglia

UIL SCUOLA RUA Puglia

SNALS CONFSAL Puglia

FORMA PUGLIA

CENFOP PUGLIA

CONFAP PUGLIA