

CEIC-FORMA

CENFOP

LIGURIA

FLC CGIL

CISL SCUOLA E FORMAZIONE

UIL SCUOLA

LIGURIA

**CONTRATTO
COLLETTIVO
REGIONALE DI
LAVORO**

**FORMAZIONE
PROFESSIONALE
LIGURIA**

28-DICEMBRE 2005

INDICE

Verbale d'intesa

Premessa

Art. 1.	Contrattazione regionale.
Art. 2.	Relazioni sindacali.
Art. 3.	Ente Bilaterale Regionale
Art. 4.	Osservatorio Regionale
Art. 5.	Commissione Bilaterale Regionale
Art. 6.	Tentativo obbligatorio di conciliazione.
Art. 7.	Procedure per il contratto regionale.
Art. 8.	Contratto a termine.
Art. 9.	Apprendistato.
Art. 10.	Telelavoro subordinato.
Art. 11.	Lavoro interinale.
Art. 12.	Contratti di collaborazione a progetto.
Art. 13.	Assetti contrattuali nazionali.
Art. 14.	Confronto a livelli di Ente/Agenzia.
Art. 15.	Informazione e concertazione.
Art. 16.	Igiene e sicurezza sul lavoro
Art. 17.	Collegio dei formatori.
Art. 18.	Aggiornamento.
Art. 19.	Astensione dal lavoro.
Art. 20.	Diritti e libertà sindacali.
Art. 21.	Norme di legge.
Art. 22.	Campo di applicazione.
Art. 23.	I Ambito del rapporto.
Art. 24.	Durata e decorrenza del contratto.
Art. 25.	Assunzioni.
Art. 25 bis.	Rapporti di lavoro di cui al D. Lgs. 276/2003.
Art. 25 ter.	Mobilità.
Art. 26.	Periodo di prova.
Art. 27.	Part-time.
Art. 28.	Incompatibilità.
Art. 29.	Trattamento economico.
Art. 29 bis.	Quota salariale regionale
Art. 30.	Tredicesima.
Art. 31.	Mensa.
Art. 32.	Retribuzione mensile, giornaliera, oraria.
Art. 33.	Trattenute per sciopero. .
Art. 34.	Prospetto paga.
Art. 35.	Trattamento previdenziale.
Art. 36.	Classificazione e inquadramento del personale.
Art. 37.	Passaggi di livello o di funzione.
Art. 38.	Mobilità professionale.
Art. 39.	Mutamento di mansioni per inidoneità.
Art. 40.	Particolari strutture polifunzionali.
Art. 41.	Orario di lavoro.

Art. 41-bis.	Orario aggiuntivo.
Art. 41-ter.	Orario serale.
Art. 42.	Attività di supplenza nella formazione diretta.
Art. 43.	Straordinario.
Art. 43-bis.	Riposo compensativo.
Art. 44.	Il lavoro notturno.
Art. 45.	Festività.
Art. 46.	Ferie.
Art. 47.	Permessi retribuiti.
Art. 48.	Permessi non retribuiti.
Art. 49.	Permessi brevi.
Art. 50.	Permessi elettorali.
Art. 51.	Trasferimenti.
Art. 52.	Missioni
Art. 53.	Malattia.
Art. 54.	Maternità.
Art. 55.	Infortuni sul lavoro.
Art. 56.	Servizio militare.
Art. 57.	Congedo matrimoniale.
Art. 58.	Aspettativa e congedi formativi
Art. 59.	Diritto allo studio
Art. 60.	Norme disciplinari.
Art. 61.	Preavviso.
Art. 62.	Risoluzione del rapporto di lavoro.
Art. 64.	Indennità sostitutiva del preavviso.
Art. 65.	Trattamento di fine rapporto.
Art. 66.	Restituzione dei documenti di lavoro.
Art. 67.	Pari opportunità.
Art. 68.	Tutela dei dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicologiche.

ALLEGATI

Allegato 1	Contratto a termine .
Allegato 2	Apprendistato .
Allegato 3	Mobilità del personale .
Allegato 4	Contratto di fornitura di lavoro temporaneo
Allegato 5	Accordo tra Enti di Formazione Professionale e OO.SS. di categoria su D. Lgs 626/94 e D. Lgs. 242/96 .
Allegato 6	Assunzioni obbligatorie.
Allegato 7	Accordo Quota salariale.

Allegato 8	Verbale di Accordo Sindacale: Quota salariale 13 maggio 2004
Allegato 9	Accordo regionale "Buono pasto" 29 maggio 2003
Allegato 10	Accordo-Quadro tra la Regione e le province Liguri e le OO.SS. per il processo di ristrutturazione del sistema formativo ligure 13 dicembre 2000
Allegato 11	Accordo-Programma di accompagnamento alla pensione per personale del sistema formativo ligure in attuazione dell'articolo 17 della legge 196/97 29 maggio 2002
Allegato 12	Accordo regionale per l'accompagnamento del sistema formativo ligure in un processo di qualità 22 dicembre 2003
Allegato 13	Accordo programma di accompagnamento alla pensione per il personale del sistema formativo ligure in attuazione dell'articolo 17 della legge 196/97 5 novembre 2004
Allegato 14	Verbale di Accordo tra la Regione Liguria, le OO.SS e le associazioni datoriali per la determinazione di modalità e strumenti per l'accompagnamento del sistema formativo in un processo di qualità 20 dicembre 2004

NOTE

NOTA A	Modalità regionali corresponsione "buoni pasto"
NOTA B	Modalità e trattamento regionali indennità di missione
NOTA C	D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 Attuazione della direttiva 3/104/CE e della direttiva 2000/34/CE concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, così come modificato dal D. Lgs. 19 luglio 2004, n. 213. L
NOTA D	D. Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61 Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, così

come modificato dal D. Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100
e successivamente dal D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

NOTE

LEGGE REGIONALE 29 novembre 2004, n. 23- Interventi
di sostegno al sistema della Formazione Professionale

VERBALE D'INTESA

Il giorno 28 dicembre 2005, presso la sede del CNOS-FAP Via Carrara -Genova

tra

le Organizzazioni Sindacali:

FLC CGIL Liguria, nella persona di Patrizia Evaris

CISL Scuola Liguria, nella persona di Ermanno Segalini

UIL Scuola Liguria, nella persona di

e

le Associazione Datoriali

CEIC-FORMA Liguria, nella persona di Mario Lela

CENFOP Liguria nella persona di Enrico Serafini

si conviene

di sottoscrivere l'allegato Contratto Collettivo Regionale di Lavoro per la Formazione Professionale della Liguria

Genova, 28 dicembre 2005.

FLC CGIL
CISL Scuola
UIL Scuola
Liguria

Patrizia Evaris

Ermanno Segalini

CEIC-FORMA
CENFOP
Liguria

Mario Lela

Enrico Serafini

CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO

FORMAZIONE PROFESSIONALE LIGURIA

Premessa

1. La contrattazione decentrata regionale si è sviluppata su più livelli di confronto coinvolgendo l'Amministrazione regionale e le parti sociali del Sistema formativo ligure, CGIL-CISL-UIL Liguria, CGIL-CISL-UIL Scuola Liguria, CEIC-FORMA Liguria e CENFOP Liguria in un quadro più complessivo di riordino della formazione professionale regionale e delle sue capacità di rispondere alle esigenze del mercato del lavoro.

2. Il confronto con i soggetti decisori ha prodotto i seguenti accordi:

a) Accordo-Quadro tra la Regione e le Province Liguri e le OO.SS. per il processo di ristrutturazione del sistema formativo ligure, 13 dicembre 2000.

b) Accordo sul programma di accompagnamento alla pensione per il personale del sistema formativo ligure in attuazione dell'articolo 17 della legge 196/97, 20 maggio 2002.

c) Accordo regionale per l'accompagnamento del sistema formativo ligure in un processo di qualità, 22 dicembre 2003.

d) Accordo programma di accompagnamento alla pensione per il personale del sistema formativo ligure in attuazione dell'articolo 17 della legge 196/97, 5 novembre 2004.

e) Accordo in relazione all'applicazione del CCNL F.P. quale criterio di accesso all'accREDITamento, 20 dicembre 2004.

3. Tali accordi sono assunti a pieno titolo quale parte integrante della contrattazione decentrata regionale.

4. Gli accordi e gli atti normativi sono riportati negli Allegati.

5. La contrattazione decentrata ha raggiunto un punto di sintesi con la definizione del presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro Formazione Professionale Liguria, di seguito CCRL, sottoscritto tra le Organizzazioni sindacali regionali di categoria e le Associazioni datoriali degli Enti gestori.

6. Le parti concordano che per quanto non trattato dal presente CCRL e dal CCNL di categoria 1998/2003 si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia.

7. Gli articoli non trattati sono assunti dal CCRL così come definiti dal CCNL.

8. Gli articoli e i commi degli articoli definiti dal CCRL sono da considerarsi integrativi rispetto a quelli definiti dal CCNL. .

9. In mancanza delle RSA/RSU presso gli Enti/Agenzie le comunicazioni di cui al presente CCRL dovranno essere fornite all'O.O.S.S. regionali di categoria.

Art. 1. Contrattazione regionale.

1. Il presente CCRL, è sottoscritto in applicazione dei principi e delle norme contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la Formazione Professionale 1998/2003.

2. La delegazione trattante è composta dai sottoscritti firmatari del presente CCRL.

Art. 2. Relazioni sindacali.

Art. 3. Ente Bilaterale Regionale.

Art. 4. Osservatorio Regionale

1. E' costituito, nell'ambito dell'Ente Bilaterale Regionale, l'Osservatorio Regionale permanente.

2. Nell'ambito dell' osservatorio sono costituite le seguenti sezioni:

- a) ambiente e sicurezza
- b) formazione
- c) mercato del lavoro
- d) osservatorio delle professionalità del sistema formativo ligure
- e) le eventuali altre sezioni definite di comune accordo tra le parti.

3. In attesa dell'avvio del sistema regionale di certificazione delle competenze degli operatori della formazione professionale, gli Enti/Agenzie sono tenuti a comunicare all'Osservatorio l'elenco delle competenze professionali relative ai:

- a) dipendenti a tempo indeterminato e determinato
- b) lavoratori non subordinati o comunque "atipici" con impegno orario annuale superiore a 100 ore
- c) lavoratori con contratto di somministrazione
- d) apprendisti

Art. 5. Commissione Bilaterale Regionale

1. La Commissione Paritetica Regionale è costituita entro quattro mesi dalla sottoscrizione del CCRL.

2. Entro sei mesi dalla sottoscrizione del CCRL, si procederà alla definizione del relativo regolamento di funzionamento.

3. La Commissione è composta complessivamente da 6 componenti: 3 per le Organizzazioni Sindacali regionali di categoria e 3 per le Associazioni datoriali.

4. La Commissione si riunisce con cadenze programmate e ogni qualvolta è richiesta da uno dei componenti.

5. Le decisioni della Commissione sono assunte:

- a) a maggioranza di due terzi per quanto attiene le interpretazioni autentiche del CCRL,
- b) a maggioranza assoluta per le restanti.

6. Competenze della Commissione Paritetica regionale:

- a) gestione dei processi di mobilità occupazionale, sulla base delle norme stabilite dall'Allegato 3 del CCNL e dall'art. 25-ter del CCRL,
- b) gestione della lista dei lavoratori in mobilità,
- c) le eventuali altre competenze assegnate di comune accordo tra le parti,
- d) verifica dell'utilizzo del contratto a termine di cui all'art.8 c.1.

Art. 6. Tentativo obbligatorio di conciliazione.

1. Le commissioni di conciliazione sono costituite su base regionale e sono composte da:

- a) un rappresentante dell'Ente
- b) un rappresentante a livello regionale delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL, alla quale il dipendente sia iscritto o abbia conferito mandato

Art. 7. Procedure per il contratto regionale.

Art. 8. Contratto a termine.

1. Il numero complessivo dei contratti a termine non può eccedere il 15% del personale a tempo indeterminato. La percentuale massima dei contratti a tempo determinato è, incrementabile del 15% nel caso di assunzioni di personale in mobilità da altre Agenzie formative.

2. E' incrementabile del 10% solo a fronte di azioni rivolte a potenziare l'organizzazione attraverso il consolidamento delle professionalità anche presenti in forma di rapporto di lavoro diverse da quello dipendente.

3. Le Agenzie che intendono avvalersi dell'incremento, devono preventivamente comunicare alla Commissione Bilaterale i dati relativi alla trasformazione dei contratti.

4. Il numero e i motivi del contratto a termine dovranno essere comunicati annualmente alle OO.SS. territoriali e alla commissione bilaterale.

Art. 9. Apprendistato.

1. Ai sensi della lettera l dell'allegato 2 CCNL al personale assunto attraverso l'istituto dell'apprendistato sarà corrisposta una retribuzione pari al:

- a) 85% di quella contrattualmente prevista per la prima metà del contratto,
- b) 95% per la seconda metà del contratto.

2. I contratti di apprendistato dovranno essere comunicati all'Osservatorio regionale.

3. Possono essere assunti apprendisti per le mansioni e qualifiche previste dai primi 4 livelli.

4. In riferimento alle tre tipologie di contratto di apprendistato previste dal D. Lgs. 276/2003:

- a) Art. 48 - Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione.
- b) Art. 49 - Apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale.
- c) Art. 50 - Apprendistato per l'acquisizione di un diploma per percorsi di alta formazione.

Le parti concordano di ricorrere al contratto di apprendistato limitatamente alle tipologie previste dagli artt. 49 e 50 sopracitati e per i contratti di apprendistato di cui all'art. 50 del D. Lgs. di rinviare la definizione delle modalità applicative e della eventuale assunzione per mansioni e qualifiche superiori a quelle previste dal precedente comma 3, successivamente alla emanazione delle direttive regionali in merito.

Art. 10. Telelavoro subordinato.

1. Non sono consentite prestazioni lavorative nella modalità del telelavoro nei casi di assenze determinate da istituti contrattuali o di legge.

Art. 11. Somministrazione di lavoro.

1. In riferimento al Contratto di somministrazione di cui agli artt. 20-28 del D. Lgs 276/2003 le parti convengono sull'estensione a questa tipologia di rapporto di lavoro secondo quanto previsto dall'allegato 4 del vigente CCNL relativo al Contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

2. Le parti si incontreranno entro sei mesi dalla data della firma del presente CCRL al fine di una:

- a) verifica della materia
- b) eventuale modifica dell'allegato stesso

3. Annualmente dovranno essere comunicate all'Osservatorio regionale il numero, i motivi e la durata di ciascuno dei contratti di somministrazione con le relative professionalità.

4. Restano invariati gli obblighi di comunicazione preventiva alle RSA/RSU e/o alle OO.SS territoriali di cui al comma 6 dell'allegato 4 CCNL.

Art. 12. Contratti di collaborazione a progetto.

Le parti definiranno a seguito dell'intesa raggiunta a livello nazionale, le modalità generali del ricorso ai contratti di collaborazione a progetto.

Art. 13. Assetti contrattuali nazionali.

Art. 14. Confronto a livelli di Ente/Agenzia.

Art. 15 Informazione e concertazione.

1. Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed all'efficienza dei servizi gli Enti/Agenzie garantiscono una costante informazione alle Organizzazioni Sindacali regionali firmatarie del CCRL su:

- a) gli atti che riguardano il personale con qualsiasi tipo di contratto o forma di collaborazione e quelli relativi alle nuove assunzioni
- b) l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi
- c) i programmi concernenti le attività.

2. L'informazione dovrà essere fornita in modo preventivo, con incontri di cadenza almeno semestrale ed alla presenza di iniziative concernenti:

- a) strategie di sviluppo dell'Ente e sue ricadute sul personale
- b) riorganizzazione connessa alle condizioni ed alle procedure di accreditamento delle sedi operative ed al mantenimento delle stesse.

3. La concertazione a livello regionale ha come oggetto in particolare:

- a) i progetti riguardanti lo sviluppo aziendale, gli assetti organizzativi e lo sviluppo delle competenze e delle professionalità
- b) le azioni organizzative per l'accesso al sistema di accreditamento e per il suo mantenimento.

4. L'Ente/Agenzia fornisce alle RSA/RSU l'informazione preventiva in ordine a:

- a) piano di attività e di utilizzo del personale
- b) piano di aggiornamento
- c) organizzazione del lavoro
- d) assegnazione di funzioni e inquadramento del personale
- e) modalità di affidamento degli incarichi.

Le parti concerteranno l'eventuale orario aggiuntivo e straordinario.

Art. 16. Igiene e sicurezza sul lavoro.

1. Le parti, riconfermando il comune impegno per la massima sicurezza sul lavoro, in ottemperanza al D. Lgs. n. 626/1994, così come modificato dal D. Lgs 242/1996 e agli accordi nazionali in materia di igiene e sicurezza, convengono che:

- a) in tutte le sedi operative è eletto a suffragio universale dai lavoratori il Rappresentante per la sicurezza, di seguito RLS, coincidente con un membro delle RSA/RSU se presenti
- b) a seguito dell'elezione, e successivamente nell'ambito del piano annuale di aggiornamento e formazione del personale, l'Ente e/o Agenzia dispone per il RLS una adeguata formazione, così come previsto dagli artt. 18 e 19 del D. Lgs. 626/1994
- c) il RLS per l'esercizio delle sue funzioni ha diritto a:
 - 20 ore annue retribuite, per le sedi che occupano sino a 15 lavoratori
 - 40 ore annue retribuite, per le sedi che occupano oltre i 15 lavoratori
- d) nel computo dei lavoratori sono considerati anche i lavoratori con rapporto di lavoro non subordinato ed in apprendistato.
- e) A ciascun lavoratore sia impartita una formazione sufficiente adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro, alle proprie mansioni e agli interventi di primo soccorso, pertanto nel piano annuale di formazione è disposta una apposita sezione dedicata alla formazione di tutti i lavoratori
- f) ciascun lavoratore sia adeguatamente informato sui rischi e sui sistemi di prevenzione e protezione connessi alla attività di ciascuna sede operativa, sulle procedure che riguardano il pronto soccorso e le norme antincendio. A tale scopo l'Ente fornirà a tutti i lavoratori apposito manuale informativo relativo alla sede di servizio. Tale manuale sarà inoltre fornito al lavoratore all'atto dell'assunzione e in occasione di trasferimento presso altra sede di servizio.

Art. 17. Collegio dei formatori.

1. Il Collegio dei formatori si costituirà all'inizio dell'anno formativo
2. Il Collegio dei formatori potrà organizzarsi in gruppi di lavoro, ciascuno coordinato da un responsabile con il compito di programmare e gestire in modo collegiale:
 - a) gli obiettivi e gli aspetti metodologici-didattici dei percorsi formativi
 - b) le verifiche intermedie e finali
 - c) l'attività relativa alla funzione del formatore come prevista dalle declaratorie.
3. Le riunioni del Collegio dei formatori avranno luogo con cadenza almeno trimestrale e comunque in occasione di specifiche necessità evidenziate da almeno un quinto dei formatori.
4. Le riunioni dei gruppi di lavoro avranno una cadenza derivante dalle necessità di gestione dei progetti a cui il gruppo fa riferimento.
5. Le suddette riunioni hanno luogo in orario di lavoro non coincidente con l'attività didattica, per un numero complessivo non inferiore a 20 ore annue per il Collegio dei formatori; per i gruppi di lavoro le ore necessarie al loro svolgimento saranno definite dal Collegio.

Art. 18. Aggiornamento.

1. Il personale dipendente è tenuto, su programmazione dell'Ente, a partecipare alle iniziative di aggiornamento, riqualificazione e riconversione professionale secondo le modalità qui di seguito definite.

2. Le modalità dell'aggiornamento professionale saranno programmate in relazione agli obiettivi dell'aggiornamento stesso, alla collocazione lavorativa ed alle responsabilità del lavoratore. L'aggiornamento è condotto attraverso:

- a) la partecipazione a corsi strutturati;
- b) la partecipazione a corsi condotti presso Università o altre Istituzioni formative, scolastiche o culturali;
- c) L'effettuazione di periodi di stage interni o esterni all'Ente;
- d) L'effettuazione di periodi di affiancamento;
- e) la partecipazione a congressi, convegni e seminari;
- f) la partecipazione a gruppi di studio;
- g) lo studio individuale.

3. In relazione alla programmazione regionale e provinciale delle attività formative, per ogni anno formativo e per ciascun dipendente, L'Ente formula il programma delle attività di formazione/aggiornamento e sviluppo professionale di tutti i lavoratori, sulla base degli obiettivi di sviluppo e delle previsioni di impiego delle risorse professionali aziendali, ivi compreso il cambiamento di area disciplinare e/o professionale. Tale piano, che sarà definito entro il 31 maggio o il 30 novembre di ogni anno, dovrà impegnare il personale in progetti per un monte ore individuale complessivo:

- a) per tutto il personale dipendente di almeno 100 ore annue
- b) per il personale dipendente che ricopre la figura di Formatore, Tutor, Coordinatore, Progettista, Direzione di progetto, sono riconosciute altresì ore aggiuntive da destinarsi ad attività di formazione/aggiornamento pari al 13% dell'orario annuo di lavoro svolto da ciascun dipendente. Nel definire le attività e i processi di formazione/aggiornamento, l'Ente si impegna ad assegnare al singolo dipendente una quota di formazione/aggiornamento non inferiore al 50% del monte ore complessivo di cui sopra.

4. Il programma di cui al comma precedente deve comprendere gli obiettivi le modalità di attuazione e annualmente deve essere presentato alle RSA/RSU e/o alla Rappresentanza sindacale territoriale.

5. In mancanza di una proposta di aggiornamento del personale o di una proposta parziale da parte dell'Ente, il dipendente potrà proporre un piano di aggiornamento individuale per un massimo del 50 % delle ore complessive finalizzato al mantenimento di adeguati livelli di professionalità e competenza riferiti all'area funzionale di appartenenza. Tale piano deve essere presentato alla Direzione e dovrà indicare gli obiettivi, i contenuti e le modalità di attuazione. Entro 30 giorni dalla presentazione del piano, la Direzione dovrà esprimere il proprio assenso o le eventuali proposte di modifica. Trascorso tale periodo il piano si considererà approvato

6. Per programmi di aggiornamento di particolare qualità, previa contrattazione regionale possono essere cumulate le 150 ore di permesso retribuito previste dall'articolo 59 CCNL con le ore di formazione ed aggiornamento di cui al presente articolo.

Art. 19. Astensione dal lavoro.

Art. 20. Diritti e libertà sindacali.

1. In fase di prima applicazione le parti stabiliscono convenzionalmente in 500 unità il numero degli addetti del settore e che conseguentemente gli esoneri sindacali sono fissati nella misura di 1 unità.

2. Le parti impegnano la Commissione Paritetica regionale ad una verifica del numero degli addetti, anche in relazione all'applicazione del punto 3 dell'Accordo regionale per l'accompagnamento del sistema formativo ligure di un processo di qualità, (Allegato CCRL 12) che stabilisce quale condizione per l'accreditamento l'applicazione del CCNL della formazione professionale.

3. Entro sei mesi dalla firma del CCRL gli esoneri sindacali saranno rideterminati percentualmente, per la quota eccedente la prima unità, in proporzione al numero di addetti risultanti a seguito della citata verifica.

4. Le verifiche successive sul numero degli addetti, saranno effettuate annualmente.

5. Gli esoneri sono ripartiti tra le organizzazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil firmatarie del CCRL in ragione della loro rappresentatività, garantendo le esigenze di rappresentanza minima regionale.

6. Il costo complessivo degli esoneri sindacali è annualmente ripartito tra gli Enti/Agenzie che applicano il CCNL della formazione professionale in ragione del fatturato convenzionato.

7. Le parti procederanno, entro due mesi dalla sottoscrizione del CCRL, alla stesura di un regolamento per la ripartizione dei costi relativi agli esoneri stessi.

Art. 21. Norme di legge.

1. Il presente CCRL e il vigente CCNL costituiscono un complesso normativo unitario ed inscindibile e sostituiscono il precedente CCNL e la precedente contrattazione regionale, salvo le norme espressamente richiamate.

Art. 22. Campo di applicazione.

Art. 23. Ambito del rapporto.

Art. 24. Durata e decorrenza del contratto.

1. La decorrenza del presente CCRL è dal 01.01.2006 e rimane in vigore fino al prossimo rinnovo del CCRL stesso.

2. A seguito della definizione del successivo CCNL le parti procederanno alla definizione del nuovo CCRL; le disposizioni del CCRL restano in vigore fino a quando non saranno sostituite dal successivo.

3. Con cadenza annuale le parti potranno procedere a modifiche e/o aggiunte dell'articolato del CCRL o di parte dello stesso in presenza:

- a) concordi valutazioni tra le parti sull'esigenza di apportare modifiche
- b) di innovazioni normative che rendessero necessario un eventuale adeguamento

4. Le modifiche apportate saranno assunte quale parte integrante ed inscindibile del CCRL

Art. 25. Assunzioni.

1. L'assunzione di personale deve avvenire tenendo conto delle competenze e delle professionalità previste dal 'sistema nazionale e regionale di accreditamento, nonché dei requisiti di accesso previsti dal CCNL.

2. Gli Enti/Agenzie, prima di procedere a nuove assunzioni, a tempo indeterminato o a termine, sono tenute a dare la precedenza al personale dipendente:

- a) proveniente da processi di mobilità contrattuale, in possesso delle professionalità e competenze richieste, privo di incarico di lavoro a seguito di contrazione delle attività, di chiusura dei corsi o delle sedi operative. Gli elenchi del personale in mobilità saranno aggiornati dalla Commissione bilaterale regionale e comunicati dalle stesse agli Enti/Agenzia.
- b) con contratto a tempo parziale che abbia fatto domanda di trasformazione a tempo pieno

Art. 25-bis. Rapporti di lavoro di cui al D. Lgs. 276/2003.

1. Per quanto attiene:

- a) il Contratto di somministrazione, di cui agli artt. 20-28 del D. Lgs si applica l'art. 11 CCRL.
- b) il Distacco di cui all'art. 30 del D. Lgs. i lavoratori distaccati, salvo il caso di utilizzo in mansioni superiori, mantengono la posizione economica e normativa maturata al momento del distacco
- c) il Contratto di lavoro intermittente di cui agli artt. 33-40 del D. Lgs, le parti convengono sulla non opportunità di attivazione, in quanto non rispondente alle esigenze del sistema formativo ligure.

- d) il Contratto di lavoro ripartito di cui agli artt. 41 -44 del D. Lgs., in presenza di eventuali esigenze aziendali e/o richieste di trasformazione da parte dei lavoratori, le parti attiveranno una specifica concertazione a livello regionale.
- e) il Contratto di Apprendistato di cui agli artt. 47-53 del D. Lgs. si applica l'art. 9 CCRL
- f) il Contratto di collaborazione a progetto di cui agli artt. 61-69 del D. Lgs. si applica l'art. 12 CCRL

2. Per le attività/funzioni riconducibili al diritto/dovere corsi triennali/quadriennali, al fine di garantire la piena partecipazione ai momenti di progettazione formativa, verifica collegiale, definizione degli obiettivi didattici e di programmazione, l'utilizzo delle tipologie contrattuali, diverse dal lavoro subordinato previste dal D. Lgs. è limitato a particolari esigenze da concordare a livello regionale.

Art. 25-ter. Mobilità.

1. In applicazione dell'Allegato 3-CCNL, per il personale privo di incarico, si attua lamobilità, anche preceduta da specifici percorsi di formazione e riconversione.

- a) tra le strutture operative dello stesso. ente
- b) tra strutture di Enti diversi mediante intese tra i medesimi

2. Le Agenzie, comunicano alla Commissione paritetica bilaterale:

- a) I fabbisogno di personale, il livello retributivo, la sede di lavoro, la qualifica
- b) il personale privo di incarico, i dati anagrafici, l'anzianità di servizio, la sede di appartenenza, la residenza, la retribuzione percepita e le ore di lavoro disponibili.

3. La Commissione provvede a comunicare agli Enti/Agenzie i dati relativi ai fabbisogni e alle disponibilità pervenuti.

4. In assenza di personale a tempo indeterminato privo di incarico, per il reclutamento di nuovo personale si procede dando la precedenza nell'ordine ai contratti a termine sulla base delle competenze e del servizio pregresso prestato.

5. Per il trattamento del personale in mobilità, si applicano i seguenti criteri:

- a) il lavoratore mantiene i diritti acquisiti;
- b) il personale con contratto a tempo indeterminato non può esimersi dall'obbligo del completamento di orario presso altre strutture, anche di Enti/Agenzie diverse
- c) il personale a part-time è tenuto al completamento di orario esclusivamente per le ore necessarie a raggiungere il numero di ore previste dal contratto individuale.

6. Al fine di determinare le priorità per la ricollocazione anche tra Enti/Agenzie diverse si devono valutare in particolare i seguenti requisiti:

- a) titoli e competenze specifiche già possedute o acquisite mediante corsi di riqualificazione, di riconversione e di aggiornamento
- b) anzianità maturata nel settore della formazione professionale
- c) carichi di famiglia.

7. La ricollocazione del personale avviene di norma entro i limiti del territorio e provinciale in cui è situata la sede di appartenenza.

8. Nel caso di completamento di orario su più sedi, il tempo impiegato per il trasferimento tra le diverse sedi è computato nelle ore di servizio a tutti gli effetti.

9. Nel caso in cui non si verificano le condizioni per il reinserimento, le parti attiveranno il confronto con la Regione e/o Province al fine di individuare le condizioni di una nuova collocazione in altre attività, anche all'esterno del settore.

Art. 26. Periodo di prova.

Art. 27. Part-time.

1. Ai sensi dell'art. 3, comma 1 del D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, così come modificato dal D. Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100 e successivamente dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (Nota D) nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, l'Ente/Agenzia ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore.

2. E' ammesso il ricorso al lavoro supplementare, fino alla concorrenza dell'orario convenzionale, per brevi periodi e per un monte ore non superiore al 15% dell'orario di lavoro a tempo parziale. La prestazione di lavoro supplementare è retribuita con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria.

3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi di qualsiasi sanzione disciplinare nonché del giustificato motivo di licenziamento.

4. Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale, di cui all'art.2, comma 2 del D. Lgs., possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa.

5. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto sono consentite le prestazioni lavorative straordinarie, fino alla concorrenza dell'orario convenzionale; in tal caso si applica la disciplina contrattuale vigente.

6. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

7. La disponibilità a modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile), nonché, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (clausola elastica), comporta in favore del lavoratore:

- a) clausola flessibile : una maggiorazione del 7% della retribuzione mensile globale. La clausola ha carattere temporaneo (da un, minimo di 1 mese ad un massimo un anno) e alla scadenza potrà essere rinnovata previo accordo scritto tra le parti.
- b) clausola elastica: una maggiorazione del 7% della retribuzione relativa alle ore prestate in più.

8. L'esercizio da parte dell'Ente/Agenzia della possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa comporta un preavviso di tre giorni lavorativi.

9. Il lavoro supplementare, la diversa collocazione temporale dell'orario di lavoro, la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa sono ammessi, qualora esplicitamente previsti nel contratto individuale a tempo parziale, hanno carattere temporaneo e non possono in ogni caso superare il normale orario di lavoro così come definito dal CCNL e dal CCRL.

Art. 28. Incompatibilità.

Art. 29. Trattamento economico.

1. Procedure relative alla Progressione Economica orizzontale:

- a) il calcolo dei crediti è annuale.
- b) L'Ente/Agenzia dovrà certificare suddetti crediti e la relativa decorrenza, utilizzando apposita modulistica tale da permettere al lavoratore di verificare le attività svolte, quantificate in ore e distinte per contenuto professionale/qualifica e/o area operativa e i percorsi formativi sostenuti.
- c) nel caso di certificazione incompleta e/o contenente errori materiali o formali, il lavoratore può richiedere il riesame della documentazione assistito dall'organizzazione sindacale alla quale sia iscritto o abbia conferito mandato ,
- d) la domanda di riesame deve essere trasmessa all'Ente/Agenzia di appartenenza che è tenuto a dare risposta entro 20 giorni dal ricevimento della domanda.

2. Progressione Economica orizzontale:

la quote del 40%, come previsto dell'art. 29 lettera f) punto 5, è maturata secondo i criteri definiti dallo stesso CCNL.

3. Fondo incentivi:

- a) il fondo è finalizzato alla erogazione di premi di risultato al personale a seguito del raggiungimento di obiettivi qualitativi/quantitativi
- b) il raggiungimento di tali obiettivi comporta, per il personale impegnato, la corresponsione, in aggiunta alla normale retribuzione di una quota del fondo d'incentivazione, corrispondente al 3% della propria retribuzione contrattuale mensile stabilita per la durata stabilita nella contrattazione aziendale,
- c) la contrattazione aziendale definirà modalità e tempi per la gestione del fondo di produttività

- d) gli obiettivi qualitativi/quantitativi sono concordati ad "personam" e a livello di contrattazione aziendale per quanto attiene i criteri generali e le modalità di erogazione
- e) il fondo di produttività aziendale è riservato ai livelli dal I al VI compresi
- f) di seguito vengono indicate, fatte salve comunque le prerogative della contrattazione aziendale, alcune tipologie di obiettivi per i quali si ritiene utile finalizzare l'erogazione del Fondo di produttività: aumento del volume dell'attività formativa, ottenimento e mantenimento della certificazione di qualità e dell'accreditamento, progetti e corsi di particolare innovazione
- g) la contrattazione aziendale dovrà garantire la trasparenza e accessibilità del sistema incentivante a tutto il personale.

4. indennità varie:

- a) per il personale occasionalmente impegnato in attività di livello superiore è riconosciuta, in proporzione all'impegno effettivo svolto nella funzione, un'indennità funzionale transitoria pari alla differenza salariale tra i due livelli
- b) sono corrisposte indennità minime annue a valere ad ogni effetto contrattuale così come definite dal CCNL, salvo trattamenti di miglior favore discendenti da accordi aziendali:
 - al personale dipendente impegnato nelle attività di assistenza serale e notturna nelle strutture formative a carattere convittuale
 - 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
 - al personale che ricopre ai sensi del DLgs n. 626/94 l'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione
- c) ai VII, VIII, IX livelli è riconosciuta una indennità commisurata alla complessità organizzativa e gestionale dei Centri e delle funzioni presidiate, fino ad un massimo di 300 € mensili di durata annuale. rinnovabile da parte dell'Ente.

Art. 29-bis. Quota salariale regionale

- a) Verbale accordo sindacale del 13 maggio 2004 (Allegato 8)
- b) Per il personale in mobilità delle agenzie formative rientrato in servizio anche in altre Agenzie, successivamente alla stipula dell'accordo di cui al punto a, è possibile riconoscere la quota salariale a seguito di specifico accordo tra Ente/Agenzia ed OO.SS. Regionali.

Art. 30. Tredicesima.

Art. 31. Mensa.

1. Al personale dipendente impegnato con orario di lavoro che prevede rientri pomeridiani, spetta la mensa o voucher (buoni pasto) o l'indennità di mensa.
2. Alla firma del presente CCRL il valore del "buono pasto" è fissato in € 9,55 fino al 30 giugno 2005 come da Accordo regionale (Allegato 9).

3. Il valore del "buono pasto", le modalità di erogazione e le quantità sono aggiornate automaticamente ogni qualvolta vengono introdotte modifiche, conseguenti ad accordi sindacali, per i dipendenti regionali. La decorrenza verrà definita da uno specifico accordo tra i soggetti firmatari del presente CCRL.

4. Le parti comunicheranno tempestivamente ai rispettivi associati le variazioni intervenute.

5. L'esercizio dei diritti sindacali, in applicazione dell'art.20, comma 2 CCNL, non esclude in alcun modo dalla erogazione dei buoni pasto.

Art. 32. Retribuzione mensile, giornaliera, oraria.

Art. 33. Trattenute per sciopero.

Art. 34. Prospetto paga.

Art. 35. Trattamento previdenziale.

Art. 36. Classificazione e inquadramento del personale.

Art. 37. Passaggi di livello o di funzione.

Art. 38. Mobilità professionale.

Art. 39. Mutamento di mansioni per inidoneità.

Art. 40. Particolari strutture polifunzionali.

Art. 41. Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro si articola nel seguente modo:

- a) 1590 ore di impegno annuo di lavoro per tutto il personale a tempo pieno
- b) 36 ore medie convenzionali distribuito in non meno di 5 giorni
- c) per la docenza diretta 800 ore annue e 22 ore medie settimanali
- d) per le attività di attività di coordinamento, tutoraggio, progettazione, orientamento, direzione di progetto 1270 ore annue
- e) Per le attività amministrative, gestione tecnica, logistica e servizi direttivi, 1490 ore annue.

2. Per coloro che, nello stesso giorno, operano in più sedi, il tempo impiegato per lo spostamento autorizzato verrà concordato e calcolato come orario di lavoro. e per i formatori conteggiato nelle 790 ore a disposizione.

3. E' previsto un solo rientro nell'arco della giornata salvo diversa disponibilità.

4. La malattia, i permessi retribuiti di cui all'art.47 del CC.NL e gli impegni sindacali di qualsiasi tipo rientrano:

- a) per l'attività di cui alla lettera c) del precedente punto 1 nelle 800 ore oppure nelle restanti 790 ore
- b) per l'attività di cui alla lettera d) del precedente punto 1 nelle 1270 ore oppure nelle restanti 320 ore.

5. L'organizzazione dell'orario di lavoro è definita dall'Ente sulla base della programmazione dell'attività formativa, previo esame con la RSA/RSU. La distribuzione degli incarichi dovrà garantire la qualità dell'intervento nel rispetto del monte ore previsto per ciascun profilo/mansione.

6. Il superamento delle 24 ore di docenza diretta programmata per motivi dipendenti dalla programmazione della attività formativa è consentito previo accordo con le RSA/RSU di Centro.

7. Per i formatori impegnati in interventi in agricoltura il monte ore annuo di formazione è determinato nella misura di 760 ore di formazione diretta e di tutoraggio.

8. Per i formatori impegnati in iniziative formative all'interno di istituti di pena o in comunità di recupero ex tossicodipendenti le attività di formazione diretta non possono superare le 600 ore annue.

9. Per i formatori impegnati in interventi rivolti esclusivamente ai disabili, le attività extra-formative complementari concorrono al monte ore annue per un massimo di 100 ore (art.41 punto CCNL).

10. A livello di Ente/Agenzia formativa potrà essere adottato un sistema di orario flessibile giornaliero, con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera.

Art. 41-bis. Orario aggiuntivo.

1. L'orario aggiuntivo è definito in relazione allo stato di avanzamento delle attività ed in assenza di processi di mobilità e comunque verificato e liquidato alla fine dell'anno solare.

2. L'orario aggiuntivo è incentivato con una retribuzione oraria non inferiore a 2,5 volte quella prevista per il 5 livello ed assegnato ai formatori che dichiarano la propria disponibilità.

Art. 41-ter. Orario serale

1. Qualora, presso una sede operativa vengano realizzate attività in orario serale, dalle 19,00 alle 22,00, si istituiscono in detta sede due differenti fasce di articolazione dell'orario di lavoro:

- a) fascia A: dalle 08, 00 alle 19, 00
- b) fascia B: dalle 13, 00 alle 22, 00

2. Ai lavoratori impegnati nella realizzazione di attività serali e attribuita la fascia di orario B. Ad essi non possono essere attribuite attività che comportino la presenza al di fuori di detta fascia.

3. Tutti gli altri lavoratori operano in un orario compreso in fascia A. E' possibile impegnare questi lavoratori in orario serale, previo accordo con gli stessi e fatto salvo l'orario definito nel precedente articolo 41. E' in ogni caso esclusa la possibilità di impiego del personale in orari spezzati che comportino un'interruzione del lavoro superiore alle normali pause per il pasto o il riposo, anche quando l'attività è svolta in sedi diverse.

4. L'assegnazione e la variazione della fascia oraria avviene dopo averlo concordato con l'interessato e con almeno una settimana di preavviso.

Art. 42. Attività di supplenza nella formazione diretta.

Art. 43. Straordinario

1. In attuazione del D. Lgs. 66/2003 così come modificato dal D. Lgs. 213/2004 (Nota C) in riferimento all'orario di lavoro e allo straordinario le parti convengono:

a) di procedere, dopo la verifica del monte ore di straordinario accumulato alla data del presente CCNL, al pagamento delle ore contrattualmente previste art. 43, c. 3 in un'unica soluzione entro il 31/12/2005 oppure in quote mensili fino ad esaurimento entro l'anno successivo.

b) che il superamento del limite di 120 ore annuo, previsto dal CCNL, è consentito esclusivamente entro il tetto di 200 ore annue e dovrà essere concordato con la RSA

c) che, in osservanza dell'art. 4, commi 2 e 3 del D. Lgs 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario

d) che la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a quattro mesi

e) che i riposi sostitutivi dovranno essere recuperati possibilmente nei periodi di inattività formativa, e comunque entro l'anno di maturazione; eventuali diverse esigenze dell'Ente e/o personali dovranno essere le prime concordate, le seconde autorizzate. In alternativa, su richiesta del lavoratore, gli stessi potranno essere liquidati entro e non oltre l'anno successivo il periodo di maturazione.

2. Lo straordinario non potrà essere preventivamente organizzato o previsto per supplire carenze di organico.

3. Lo straordinario dovrà comunque essere preventivamente autorizzato dalla direzione dell'Ente.

4. Restano fermi gli obblighi di comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro in caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale.

5. Le parti si incontreranno comunque entro il 31/12/2005 per una analisi/verifica della applicazione del presente articolo e dello stato di attuazione del D. Lgs.

Art. 43-bis. Riposo sostitutivo

1. Il lavoro straordinario può essere compensato, su richiesta del dipendente, con riposi sostitutivi nella misura di:

- a) 1ora e 10 minuti di riposo sostitutivo per ogni ora di lavoro straordinario prestata in giornata feriala
- b) 1ora e 20 minuti di riposo sostitutivo per ogni ora di lavoro straordinario prestata in orario notturno
- c) 1ora e 30 minuti di riposo sostitutivo per ogni ora di lavoro straordinario prestata in giornata festiva.

2. I limiti di cui all'art. 43 CCRL, sono da intendersi come limiti individuali.

3. I riposi compensativi eventualmente accumulati seguono la stessa procedura delle ferie.

Art. 44. Il lavoro notturno.

Art 45. Festività.

1. Le festività nazionale del IV novembre spostata alla prima domenica del mese è retribuita nella misura di una giornata lavorativa o, a richiesta del lavoratore, trasformata in giornata di riposo sostitutivo.

2. Sono altresì retribuite, con le stessa modalità, le giornate di festività in coincidenza con l'eventuale giornata libera del lavoratore.

Art. 46. Ferie.

1. In attuazione del D. Lgs. 66/2003, così come modificato dal D. Lgs. 213/2004(Nota C), in riferimento alle ferie le parti convengono:

- a) che, in ottemperanza dell'art. 10, D. Lgs, a partire dal 29/04/2003, data di entrata in vigore, il dipendente ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane; non può essere sostituito da indennità sostitutiva per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro
- b) che tale periodo dovrà essere fruito, per almeno due settimane consecutive, in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti settimane, entro il 31 agosto successivo all'anno di maturazione
- c) la fruizione delle ferie, oltre il periodo stabilito dalla legge, potrà essere procrastinato dall'azienda per cause indifferibili ed eccezionali o dal lavoratore che rientri dopo un lungo periodo di assenza per infortunio o malattia; le esigenze aziendali e/o personali, che comportino il superamento dei limiti indicati, andranno le prime concordate e le seconde autorizzate
- d) che il calendario delle ferie dovrà essere definito dall'Ente d'intesa con la RSA entro il 31 maggio di ogni anno e l'eventuale aggiornamento entro il 31 agosto di ogni anno
- e) di procedere ad un conteggio separato delle ferie anteriori al 29/04/2003 e di quelle successive, per valutare i casi in cui è ancora possibile monetizzare,

attraverso l'indennità sostitutiva, le ferie maturate e non fruita prima di tale data

f) che per le ferie maturate/ maturabili a decorrere dal 29/04/2003 possono essere "monetizzate solo le giornate non fruita oltre le quattro settimane

g) che allo scadere dei 18 mesi successivi all'anno di maturazione, per le ferie maturate e non godute oltre le quattro settimane, ad eccezione dei casi previsti alla lettera c), si procederà al pagamento mediante un'indennità sostitutiva in soluzione unica

h) per le ferie non fruita prima del 29/04/2003 si dovrà procedere al pagamento dell'indennità sostitutiva entro il 31/12/2005 salvo diversi accordi con RSA/RSU da sottoscrivere entro la scadenza del termine di cui sopra

i) i 4 giorni di ferie derivanti dalle festività soppresse possono, su richiesta del lavoratore, essere usufruiti a ore per un massimo di 24 ore

2. Le parti si incontreranno comunque entro il 31/12/2005 per una analisi/verifica della applicazione del presente articolo e dello stato di attuazione del D. Lgs.

Art. 47. Permessi retribuiti.

1. A domanda del lavoratore, per l'inserimento dei figli nell'asilo nido e/o scuola materna è riconosciuto per ciascun figlio, 2 g.g. ulteriori di permesso retribuito da utilizzarsi previa presentazione di relativa certificazione.

Art. 48. Permessi non retribuiti.

Art. 49. Permessi brevi.

Art. 50. Permessi elettorali.

Art. 51. Trasferimenti.

Art 52. Missioni

1. Al personale dipendente, assegnato in missione temporanea, compete il trattamento economico e normativo di missione così come definito per i dipendenti regionali (Nota B).

2. Il trattamento economico è automaticamente aggiornato in relazione alle eventuali modifiche che dovessero intervenire.

3. Le variazioni intervenute saranno riportate in un nuovo allegato che andrà a sostituire quello attuale.

Art. 53. Malattia.

Art. 54. Maternità.

Art. 55. Infortuni sul lavoro.

Art. 56. Servizio militare.

Art. 57. Congedo matrimoniale.

Art. 58. Aspettativa e congedi formativi

1. Fermo restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970 n.300 e a quanto previsto all'art. 12 del presente CCRL, i dipendenti possono richiedere, secondo quanto disposto dalla legge n. 53/2000, 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.

2. Nella concessione dei congedi vanno osservate le seguenti modalità:

- a) per congedi non frazionati il numero di lavoratori che possono usufruire contemporaneamente del congedo non può essere superiore ad 1/5 del personale appartenente alla stessa sede di servizio
- b) per congedi frazionati il numero dei lavoratori che possono usufruire contemporaneamente del congedo è elevato ad 1/3
- c) qualora il numero dei congedi richiesti ecceda i limiti di cui sopra, si riconosce la priorità alle pari opportunità e ai congedi formativi inerenti l'acquisizione dei titoli di studio di livello inferiore.

Art. 59. Diritto allo studio

Art. 60. Norme disciplinari.

Art. 61. Preavviso.

Art. 62. Risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 63. Licenziamento per giusta causa.

Art. 64. Indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 65. Trattamento di fine rapporto.

Art. 66. Restituzione dei documenti di lavoro.

Art. 67. Pari opportunità.

Art. 68. Tutela dei dipendenti portatori di handicap o i particolari condizioni psicologiche.

Genova, 28 dicembre 2005

Per le 00.SS

Per le Associazioni

FLC-CGIL Liguria

CEIC-FORMA Liguria

Patrizia Evaris, Domenico Ferrando

Mario Lela, Nicola Visconti

CISL Scuola Liguria
Ermanno Segalini, Renato Spinelli

CENFORM Liguria
Enrico Serafini

UIL Scuola Liguria

ALLEGATI

ALLEGATO 1 CCNL
CONTRATTO A TERMINE

ALLEGATO 2 CCNL
APPRENDISTATO

ALLEGATO 3 CCNL
MOBILITÀ DEL PERSONALE

ALLEGATO 4 CCNL
CONTRATTO DI FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO

ALLEGATO 5 CCNL
ACCORDO TRA ENTI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE E OO.SS DI
CATEGORIA SU D. LGS 626/94 E D. LGS. 242/96

ALLEGATO 6 CCNL
ASSUNZIONI OBBLIGATORIE.

ALLEGATO 7 CCNL
ACCORDO QUOTA SALARIALE

ALLEGATO 8 CCRL

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE: QUOTA SALARIALE

Il giorno 13 maggio 2004 si sono incontrati presso la sede del CNOS-FAP Liguria/Toscana, via Angelo Carrara 250, Genova:

le Associazioni datoriali della Formazione Professionale:

- CEIC/FORMA in persona dei sigg. Mario Lela e Nicola Visconti
- CENFOP in persona del sig. Enrico Serafini

Le Organizzazioni Sindacali Regionali di categoria:

- CGIL Scuola in persona dei sigg. Evaris Patrizia e Domenico Ferrando
- CISL Scuola in persona dei sigg. Ermanno Segalini e Renato Spinelli
- UIL Scuola in persona del sig. Corrado Artale

Visto l'accordo nazionale del 25/10/02 avente ad oggetto "Quota salariale" le parti

Convengono:

- di erogare al personale dipendente in servizio alla data della firma del vigente CCNL Formazione Professionale ed al personale in mobilità dalle agenzie formative, rientrato in servizio anche in altre agenzie entro la data della firma del presente accordo, una quota salariale la cui entità è determinata avendo a riferimento l'inflazione reale maturata negli anni precedenti (01/01/98- 31/08/2001) secondo i valori indicati nella seguente tabella:

Livelli attuali	Livelli precedenti	Quota Salariale mensile	Quota salariale oraria
1	1	€ 71,76	€ 0,46
2	2	€ 76,44	€ 0,49
3	3	€ 81,12	€ 0,52
4	4	€ 87,36	€ 0,56
5	5A	€ 90,48	€ 0,58
5	5B	€ 98,28	€ 0,63
6	5C	€ 102,96	€ 0,66
7	6A	€ 104,52	€ 0,67
8	6B	€ 115,44	€ 0,74
9	7	€ 140,40	€ 0,90

- tali importi verranno corrisposti con decorrenza 01/04/2004

Associazioni datoriali

CEIC/FORMA
CENFOP

Organizzazioni Sindacali Regionali

CGIL
CISL
UIL

ALLEGATO 9 CCRL

ACCORDO REGIONALE: BUONO PASTO*

Le parti prendono atto che il precedente accordo concernente l'aggiornamento dell'importo del valore facciale del buono pasto contrasta con le disposizioni contenute nella "legge finanziaria 2003" e che , pertanto occorre disciplinare con modalità diverse i criteri di rideterminazione della relativa somma.

Per tale motivo convengono che l'importo del valore facciale del buono pasto è rideterminato in:

- 9,30 € (nove/trenta) per il periodo 1 luglio 2003 al 30 giugno 2004
- 9,55 € (nove/cinquantacinque) per il periodo 1 luglio 2004 al 30 giugno 2005

L'Amministrazione prima di tale data si impegna a convocare la delegazione trattante di parte sindacale.

Genova 29 maggio 2003

*Accordo siglato tra Amministrazione regionale e CGIL-CISL-UIL Funzione Pubblica per i dipendenti regionali e assunto dalla contrattazione decentrata regionale .

ALLEGATO 10 CCRL

ACCORDO-QUADRO PER LA DETERMINAZIONE DELLE PROCEDURE RELATIVE ALLA PRESENTAZIONE E ALLA VALUTAZIONE DEI PIANI DI RISTRUTTURAZIONE DEGLI ENTI DI F. P. LIGURI

(approvato e ratificato con D.G.R. 28 dicembre 2000, N. 1500)

Tra

Regione Liguria rappresentata dall'Assessore Giacomo Gatti

e

Provincia di Genova rappresentata dall'Assessore Luigi Picena

Provincia di Imperia rappresentata dall'Assessore Francesco Castagnino

Provincia di Savona rappresentata dall'Assessore Donatella Ramello

Provincia della Spezia rappresentata dall'Assessore Antonella Falcinelli

CGIL rappresentata dai Signori Bruno Spagnoletti, Claudio Rocchi

CISL rappresentata dai Signori Mario Ivaldi, Ermanno Segalini

UIL rappresentata dal Signor Roberto Fiore

Il giorno 13 dicembre 2000 si sono incontrati in Genova presso gli Uffici dell'Assessorato al Lavoro e alla Formazione Professionale della Regione Liguria i suddetti soggetti i quali

premessi che:

- l'art. 17 della legge 196/97 che prevede la definizione di principi e criteri nel rispetto dei quali sono adottate norme idonee a favorire, orientare e governare i processi di ristrutturazione, secondo piani di intervento predisposti dalle Regioni;
- l'accordo tra Ministero del Lavoro, regioni, Province autonome in sede di Conferenza Stato-Regioni del 18 febbraio 2000 ed in particolare l'allegato C, che prevede la predisposizione di piani di intervento regionali per il finanziamento di progetti di ristrutturazione avendo a riferimento i piani degli enti di formazione:
- la necessità di inserire tale processo di ristrutturazione in un quadro più complessivo di riordino del sistema formativo regionale e sulle sue capacità di rispondere alle esigenze del mercato del lavoro, che tenga conto in particolare r dell'esigenza di pervenire entro l'anno 2001 ad un sistema convenuto di accreditamento delle strutture operanti nell'ambito della formazione professionale convenzionata e di certificazione delle competenze dei soggetti che al loro interno operano in qualità di formatori;
- l'impossibilità di pervenire alla definizione dell'accordo di cui al precedente punto in tempi compatibili con le esigenze connesse alla definizione del piano di riordino complessivo degli enti di f,p, liguri, anche al fine di evitare l'insorgenza di situazioni di particolare criticità sociale connesse allo stato di crisi di alcuni di essi e di governare quelle già evidenziate;

tenuto conto che:

1. le parti - nel confermare la valenza strategica del complesso delle politiche formative per l'attivazione e l'efficacia di organiche politiche attive del lavoro e per consentire la diffusione delle moderne competenze, ai fini di traguardare una nuova fase dello sviluppo economico e sociale della Liguria - si impegnano a definire, entro il mese di febbraio del 2001, un'intesa quadro complessiva sul riordino, la ristrutturazione e la riqualificazione del sistema formativo della Regione anche in relazione alle normative e agli accordi che si renderanno eventualmente disponibili a livello nazionale in attuazione dei processi di riforma;
2. le parti concordano altresì sulla necessità di convenire ed adottare un complesso scadenzato di azioni e provvedimenti finalizzati a migliorare la qualità del sistema formativo e la capacità di rispondere alle esigenze in continua trasformazione del mercato del lavoro, intervenendo con la definizione di un sistema nazionale e regionale di accreditamento e di certificazione di qualità delle agenzie formative della Liguria e delle professionalità ivi operanti e con misure di sostegno e di accompagnamento dei piani di riorganizzazione e di riordino degli enti di Formazione di cui all'allegato 1;

convengono:

1. di definire una prima intesa-quadro volta a determinare modalità e criteri per la predisposizione e la successiva valutazione dei piani di ristrutturazione degli enti di f.p., finalizzati alla predisposizione del piano di intervento regionale sopra citato;
2. che gli interventi di contribuzione finanziaria non direttamente connessi alla risoluzione di situazioni di crisi occupazionale, e/o alla gestione di esuberanti di personale dipendente (per le quali è possibile prevedere l'utilizzo di strumenti di politica attiva del lavoro finanziati anche, per quanto ammissibile, con le risorse

contenute nel P.O.R. Ob.3 0 con altri strumenti nazionali disponibili) sono condizionati allo sbocco dei relativi finanziamenti a livello nazionale.

Il presente accordo è riservato agli enti che aderiscono formalmente allo stesso e che (soddisfano o si impegnano a soddisfare le seguenti condizioni:

- esseri iscritti all'Albo regionale degli enti gestori ai sensi della l. 52/93 e successive modificazioni;
- rispettare date e formalità che saranno previste nell'ambito del processo di accreditamento, il cui completamento è previsto per l'anno 2001;
- essere in regola con gli adempimenti amministrativo/contabili e relative scadenze previste dalle disposizioni vigenti di natura comunitaria e regionale in tema di rendicontazione e monitoraggio finanziario dell'attiva formativa gestita, così come previsto dal P.O.R. Ob. 3 2000-2006;
- redigere il bilancio e tenere la contabilità con le seguenti modalità: bilancio in forma U.E. ex D.Lgs: 127/91; introduzione della contabilità analitica per corso e contabilità separata per i fondi comunitari a partire dall'anno 2001 in termini di competenza:

Lo stesso è rivolto a favorire le seguenti iniziative (cui gli enti sono chiamati ad assicurare comunque un'adeguata partecipazione finanziaria):

- ristrutturazione degli enti di formazione comportanti investimenti riguardanti la riorganizzazione, il rinnovo o l'aggiornamento tecnologico (subordinati allo sblocco dei finanziamenti nazionali);
- gestione degli esuberanti di personale dipendente dagli stessi, favorendo l'utilizzo di strumenti di politica attiva del lavoro utilizzando a tale scopo (anche in via preventiva) parte delle risorse previste nel P.O.R. Ob. 3 o altri canali di finanziamento di natura nazionale quali ad esempio il Fondo Nazionale per l'Occupazione;

I piani di ristrutturazione degli enti che saranno alla base del Piano regionale devono avere le seguenti caratteristiche:

- precisare le circostanze oggettivamente riscontrabili che hanno determinato le difficoltà consentendo di valutare l'adeguatezza delle misure proposte in relazione alle stesse;
- incidere in modo strutturale sui motivi che hanno determinato la crisi;
- tendere a stabilizzare durevolmente e strutturalmente la situazione così come migliorata a seguito dell'intervento;
- evidenziare, dal punto di vista finanziario tutte le partite dare/avere tra gli enti e le P.A. che gestiscono il sistema regionale di formazione professionale che devono trovare puntuale riscontro nello stato patrimoniale degli enti.
- garantire il blocco delle assunzioni da parte degli enti che presentano piani di ristrutturazione con esuberanti di personale fino al completamento della ristrutturazione stessa;
- prevedere comunque una adeguata compartecipazione finanziaria degli enti a tutte le misure di ristrutturazione e riassetto per le quali gli stessi usufruiscono di finanziamenti statali e/o regionali;
- nel caso di interventi pluriennali, gli eventuali finanziamenti a sostegno del piano saranno sospesi nel caso in cui l'ente non consegua l'accredito previsto dalle

procedure regionali o non mantenga successivamente i requisiti alla base delle stesse;

le parti concordano:

1. che la gestione del presente accordo sia demandata al "tavolo di sistema" costituito dai firmatari dello stesso;
2. che la valutazione tecnica dei piani, che dovranno essere presentati agli uffici regionali nei termini previsti dalla procedura dichiarata pubblica, sia demandata ad un Comitato misto composto da esperti nominati dalla Regione e dai soggetti firmatari dell' accordo, in modo da garantire un equilibrio numerico tra i primi ed il complesso dei secondi. Nell' effettuazione del proprio lavoro il Comitato si avvarrà delle risultanze dell' istruttoria tecnica preventiva condotta, sui piani e sui bilanci degli enti, da parte di soggetti a ciò abilitati su incarico della Regione.

La valutazione dei piani sarà effettuata dal Comitato di cui al precedente punto 2), dopo l' istruttoria tecnico- patrimoniale di cui sopra, sulla base di una griglia di valutazione concordata che tenga conto comunque dei seguenti criteri:

1) Condizioni economico finanziarie:

dimostrazione dello stato di "emergenza" rilevabile essenzialmente dal Bilancio: a tal fine, vanno esaminati gli indici finanziari e, ove possibile, quelli economico-patrimoniali;

occorre pertanto, riclassificando i bilanci ove necessario, valutare gli indici della struttura patrimoniale:

- di liquidità
- di disponibilità

e gli indici che esprimono l'indebitamento rispetto al totale delle passività, ai mezzi propri, al capitale investito.

Tipologie di spese ammissibili

a) dopo lo sblocco dei finanziamenti statali:

Studi di fattibilità

Progetti di miglioramento tecnologico

Spese per la certificazione di qualità

Spese per il miglioramento delle dotazioni informatiche e di accesso alle banche dati;

b) anche preventivamente allo sblocco dei fondi nazionali utilizzando fondi Ob.3 o altre risorse come ad esempio il Fondo nazionale per l'occupazione:

Interventi di politica attiva del lavoro finalizzati alla soluzione di eventuali situazioni di esubero del personale attivando le procedure concordate con le parti sociali (vedi Allegato 1)

2) Altri elementi

- Massimale da definire in valore assoluto
- Massimale in percentuale sul totale dell'indebitamento
- Valutazione quantitativa della passività ed eventuale fissazione di priorità
- Una quota di spese riconoscibili per natura (es. interessi passivi, fidejussioni, ecc.) ma effettivamente pagate, dimostrabili e sostenute nello svolgimento di attività di convenzione, in analogia con le proposte che emergono esaminando i documenti sulle spese ammissibili a carico della nuova programmazione 2000 – 2006 (finanziabili anche con risorse nazionali qualora compatibili)

Genova, 13 dicembre 2000

ALLEGATO 1-MISURE DI SOSTEGNO AI PROCESSI DI RISTRUTTURAZIONE DEL SISTEMA DEGLI ENTI DI FORMAZIONE LIGURI .

1. Misure di mobilità concordata (da definire in termini qualitativi e quantitativi) verso enti del sistema formativo iscritti all'albo e/o accreditati, finalizzate all'utilizzo di competenze e professionalità fungibili nell'offerta formativa a committenza nazionale, regionale e/o territoriale purchè non in contrasto con eventuali piani di ristrutturazione presentati dagli enti stessi. Tali misure sono attuabili per il periodo di valenza del presente accordo.

2. Misure di accompagnamento ad un riposizionamento sul mercato del personale, utilizzando le opportunità finanziarie offerte del POR_OB.3:

- aiuti alla creazione di impresa anche individuale
- aiuti alla mobilità geografica (tra Province e regioni)
- aiuti all'occupazione/incentivi ad imprese che assumano a tempo indeterminato i lavoratori
- tirocini guidati in impresa
- percorsi di transizione al lavoro assistiti (outplacement).

3. Sostegno alla nascita di nuovi enti e/o agenzie formative, emanazione del personale di enti oggetto di processi irreversibili di crisi, dotati di assetti organizzativi snelli e di competenze adeguate

La qualità e la quantità delle misure di sostegno sopra indicate sarà determinata dal "tavolo di sistema" previa valutazione tecnica da parte del Comitato di Valutazione citato nell'accordo

4. Interventi finalizzati a forme di accompagnamento verso il pensionamento anticipato, previa verifica delle compatibilità quali - quantitative con il bilancio regionale e degli strumenti attivabili.

5. Percorsi orientati al personale che, a partire dall'anno 1997, è stato impegnato nel progetto di rinnovamento avviato dalla Regione ed ha partecipato e completato il percorso formativo e di accompagnamento (formazione continua, Oml, orientamento) finalizzate all'attivazione di opportunità di lavoro individuali e/o associate anche nel quadro dei nuovi servizi per l'impiego.

ALLEGATO 11 CCRL

ACCORDO-PROGRAMMA DI ACCOMPAGNAMENTO ALLA PENSIONE PER IL PERSONALE DEL SISTEMA FORMATIVO LIGURE IN ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 17 DELLA LEGGE N. 196/1997.

(approvato e ratificato con D.G.R. 10 luglio 2002, n. 750)

Tra

Regione Liguria rappresentata dall'Assessore Guido Bonino

e

Provincia di Genova rappresentata dall'Assessore Luigi Picena

Provincia di Imperia rappresentata dall'Assessore Francesco Castagnino

Provincia di Savona rappresentata dall'Assessore Donatella Ramello

Provincia della Spezia rappresentata dall'Assessore Antonella Falcinelli

CGIL rappresentata dal Signor Bruno Spagnoletti

CISL rappresentata dal Signor Mario Ivaldi

UIL rappresentata dal Signor Roberto Fiore

e

gli **Enti di Formazione** rappresentati dai Direttori ,

Il giorno 20 maggio 2002 si sono incontrati in Genova presso gli Uffici della Regione Liguria i suddetti soggetti i quali

premessi che:

- L'articolo 17 della legge 196/1997 prevede la definizione di principi e criteri per i processi di ristrutturazione degli Enti di formazione, secondo i piani di intervento predisposti dalla Regioni nonché del decreto del Ministero del lavoro del 30.05.2001 n. 173;
- L'Accordo quadro siglato il 13 dicembre 2000 tra la Regione Liguria, le Province Liguri e le OO.SS per il processo di ristrutturazione del sistema formativo ligure, ha individuato le modalità ed i criteri per la predisposizione e la valutazione dei piani di riordino degli Enti di formazione, al fine di pervenire alla predisposizione di un piano regionale di intervento;

- La Giunta Regionale, con deliberazione n. 1500 del 28.12.2000, ha approvato la ratifica dell'accordo quadro siglato il 13 dicembre 2000, nell'ambito del quale sono state individuate le misure di sostegno ritenute necessarie per favorire i processi di ristrutturazione del sistema degli Enti di formazione liguri. In particolare sono stati previsti anche interventi finalizzati a forme di accompagnamento verso il pensionamento anticipato, previa verifica della compatibilità quali-quantitative con il bilancio regionale e degli strumenti attivabili;
- La Commissione regionale di concertazione nella seduta dell'11.04.2001 ha approvato il progetto integrato a favore del personale fuoriuscito dal sistema formativo;
- La Giunta regionale con deliberazione n. 490 dell'4/5/2001, sentito il parere favorevole della Commissione di Concertazione del 6/5/2001, nell'ambito dei finanziamenti assegnati alla Regione a valere sul Fondo per l'occupazione, si è riservata la quota di un miliardo per l'attivazione di iniziative rivolte anche a lavoratori che provengono dal bacino degli Enti di formazione

tenuto conto che

concordano sulla necessità di misure di sostegno che siano in linea con il nuovo sistema di accreditamento degli Enti di formazione che dovrà essere realizzato nei prossimi mesi e costituire dunque un ulteriore passo verso la riqualificazione del sistema regionale della formazione professionale

convengono

Di dare avvio a quanto previsto nell'ambito delle misure di sostegno ai processi di ristrutturazione del sistema formativo ligure di cui all'Accordo del 13/12/2000, attraverso un intervento di accompagnamento verso la pensione rivolto ai lavoratori in possesso dei requisiti indicati nel presente accordo.

1. Il progetto ha durata triennale, a partire dalla data della delibera della Giunta regionale di approvazione del presente accordo, ed è rivolto ai soggetti in possesso dei seguenti

requisiti:

- a) alla data del 31.12.2000 erano dipendenti a tempo indeterminato di un Ente/Agenzia formativa iscritta, a quella stessa data, all'Albo Regionale della formazione professionale
- b) alla data del presente accordo possono far valere una contribuzione previdenziale comunque utile a maturare il diritto alla pensione di anzianità e/o vecchiaia entro i prossimi tre anni ovvero 36 mesi.

2. Criteri e priorità per l'attuazione delle misure di intervento

Possono accedere alle misure previste del presente accordo i lavoratori che in possesso dei requisiti di cui al precedente punto 1, rientrano nelle casistiche di seguito indicate in ordine di priorità:

- a) lavoratori che non hanno più un rapporto di lavoro e dal 1° gennaio 2001

risultano iscritti nelle liste di mobilità, ai sensi della legge 223/1991;

b) lavoratori che sono stati inseriti come "esuberanti strutturali" nei piani degli Enti già approvati dalla Regione Liguria

c) lavoratori che sono attualmente in costanza dei rapporti di lavoro presso l'Ente/Agenzia di appartenenza.

Ai suddetti lavoratori la Regione Liguria riconoscerà la totale copertura della contribuzione previdenziale fino alla maturazione del diritto alla pensione di anzianità/vecchiaia, nonché un contributo economico pari a euro 15.493,71 per i primi 12 mesi ed al 70% della retribuzione per ciascun mese dal 13° al 36° secondo le modalità di calcolo contenute nell'allegato.

Ai lavoratori di cui ai precedenti punti b) e c) gli Enti/Agenzie provvederanno ad integrare detto contributo economico fino al raggiungimento del 100% della loro retribuzione, considerata al netto dei contributi previdenziali, per la quota eccedente euro 15.493,71 delle prime 12 mensilità e per la quota del 30% delle mensilità successive (dal 13° al 36° mese).

In ogni caso ai fini del calcolo del periodo utile, sia per la copertura previdenziale mancante sia per il riconoscimento dell'indennità di sostegno al reddito, tra il raggiungimento del diritto alla pensione di anzianità e il diritto alla pensione di vecchiaia il computo delle mensilità sarà fatto sul primo dei due traguardi che viene raggiunto e cioè si considera quello più breve.

3. Modalità attuative

I lavoratori interessati devono presentare domanda di adesione al programma di accompagnamento entro 30 giorni dalla data della deliberazione della Giunta regionale di approvazione del presente accordo.

La Regione, congiuntamente alle parti firmatarie del presente accordo, provvederà a destinare le risorse secondo l'ordine di priorità indicato al precedente punto 2 e tenuto conto delle risorse disponibili di cui al punto 4.

4. Oneri finanziari

La Regione, per la realizzazione del programma di accompagnamento alla pensione, destina la somma complessiva di euro 1.291.142,25, per il triennio.

Gli Enti/Agenzie di formazione professionale, alle cui dipendenze operano i lavoratori interessati al programma, si impegnano a corrispondere agli stessi l'integrazione al reddito di cui al punto 2 sulla base di quanto indicato nell'allegato.

5. Le parti firmatarie danno atto che il presente accordo si pone l'obiettivo di risolvere positivamente le situazioni del personale dichiarato in esubero a seguito dei piani di ristrutturazione presentati dagli enti/agenzie ai sensi dell'accordo 13/12/2000 e del D. M. 173/2001.

Genova, 29 maggio 2002,

ALLEGATO 12 CCRL

ACCORDO REGIONALE PER L'ACCOMPAGNAMENTO DEL SISTEMA FORMATIVO LIGURE IN UN PROCESSO DI QUALITÀ.

(approvato e ratificato con D.G.R. 19 gennaio 2004, N. 24)

Tra

Regione Liguria rappresentata dall'Assessore alla Formazione, Istruzione, Lavoro Nicola ABBUNDO

Associazioni datoriali della Formazione Professionale così rappresentate

CEIC / FORMA in persona del Dr. Gianfranco PICCIOLI
CENFOP in persona del Dr. Roberto OPPEZZI

Organizzazioni Sindacali Regionali Confederali e di categoria così rappresentate:

CGIL rappresentata dalla Dr.ssa Paola Repetto e Dr.ssa Patrizia EVARIS
CISL rappresentata dal Dr. Mario IVALDI e Dr. Ermanno SEGALINI
UIL rappresentata dal Dr. Umberto FIRPO

Il giorno 22 dicembre 2003 si sono incontrati in Genova presso gli Uffici dell'Assessorato alla Formazione, Istruzione, Lavoro della Regione Liguria i suddetti soggetti i quali

premesso

- l' art. 17 della legge 196/97 che prevede la definizione di principi e criteri generali nel rispetto dei quali sono adottate norme idonee a favorire, orientare e governare i processi di ristrutturazione e riqualificazione del sistema formativo;
- l' accordo tra il Ministero del lavoro, Regioni, Province Autonome in sede di Conferenza Stato - Regioni del 18 febbraio 2000
- l'accordo quadro tra Regione Liguria, Province Liguri e OO. SS. del 13 dicembre 2000 finalizzato a governare ed accompagnare i processi di ristrutturazione degli Enti di Formazione;
- il DM del 25/05/2001 con il quale è stato adottato il modello di accreditamento delle sedi formative ed orientative ed i criteri minimi sui quali devono basarsi i modelli di accreditamento delle singole regioni;
- la deliberazione della G.R. n. 326 del 16.03.2001 con la quale sono state approvate le linee del piano della qualità del sistema formativo ligure;
- la deliberazione della G.R. n. 1219 del 25/10/2002 di approvazione del modello di accreditamento ligure e successivi provvedimenti attuativi
- la legge n.53 del 28/03/2003 "Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale" e la legge n. 30 del 14/02/2003 "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro" che rafforzano il ruolo delle agenzie formative quale snodo importante per il raccordo tra le politiche formative, dell'istruzione e del lavoro.

Assunti e condivisi

l'obiettivo di sostenere il sistema della Formazione Professionale nella fase di avvio del nuovo sistema di accreditamento dei soggetti formativi finalizzato alla qualità e nel processo di costruzione dell'offerta formativa regionale dell'istruzione e formazione, intervenendo in modo mirato negli aspetti strutturali di maggiore ed evidente criticità, propri di questo settore nel confronto dell'intero sistema formativo integrato, e per favorirne il consolidamento anche occupazionale;

l'obiettivo della qualità come elemento distintivo del settore da raggiungere in termini stabili anche attraverso strumenti di riconoscibilità all'interno del sistema formativo integrato ed all'esterno verso l'insieme del mondo delle imprese e dei lavoratori ed in ogni caso nei confronti di tutti i soggetti che esprimono una domanda formativa;

i target fissati dall' UE per il 2010 nei settori dell' istruzione e della formazione con la Comunicazione del 20 novembre 2002, facendo propri gli obiettivi strategici del Consiglio Europeo, di Lisbona (successivamente ripresi e rafforzati dai Consigli Europei di Nizza Barcellona e Bruxelles) così declinati nella strategia europea dell'occupazione: piena occupazione, qualità e produttività del lavoro, coesione e mercati inclusivi;

l'obiettivo dello sviluppo del sistema formativo come sistema di qualità quale strumento indispensabile per il raggiungimento dei predetti obiettivi, per accrescere le risorse umane ed accompagnare le capacità di sviluppo occupazionale ovvero come elemento caratteristico del presente accordo

Le parti concordano i seguenti punti

1. Rivisitazione delle procedure che regolano il sistema formativo al fine di pervenire ad una maggiore efficacia/efficienza delle procedure in essere.

A tal fine condividono l'opportunità di costituire, entro il 31 dicembre 2003, un gruppo tecnico in cui siano presenti la Regione, le Province e le Parti firmatarie del presente accordo

2. Passaggio da un sistema di accreditamento istituzionale ad un sistema di accreditamento che valorizzi sempre più la qualità dei processi posti in essere sulla base di criteri e modalità da concordarsi tra le parti firmatarie entro il 30 giugno 2004 e prevedendo anche possibili misure di accompagnamento al sistema

3. L'applicazione del contratto della F.P.— quale criterio di accesso per accreditamento degli Enti di Formazione e/o agenzie formative a partire dal 1.1.2005 e in quanto condizione di base per il consolidamento del processo di certificazione della qualità.

Entro il 31 dicembre 2004 gli Enti e le Agenzie formative che non applicano il contratto della F.P. possono stipulare accordi sindacali di riallineamento della durata massima di 24 mesi.

Le Parti firmatarie del presente accordo si impegnano a svolgere un ruolo attivo per la realizzazione di tale obiettivo

Resta inteso che quanto sopra non riguarda la Scuola, l'Università e gli Enti locali.

4. Le Parti concordano sull'esigenza di prevedere l'inserimento tra i costi del personale riconosciuti e compresi nei parametri delle diverse azioni da attivare anche delle quote retributive individuate nella contrattazione regionale di secondo livello stipulata tra le parti secondo le previsioni del vigente CCNL;

5. L'istituzione di un Fondo Regionale di sostegno per il sistema della Formazione Professionale che sia in grado di colmare le condizioni strutturali di maggiore disomogeneità nel raffronto con gli altri soggetti del sistema formativo integrato (Scuola ed Università), e cioè intervenendo sia sul versante della gestione che degli investimenti, quale strumento necessario al completamento del disegno di riqualificazione del settore già avviato con l'accordo quadro del 13 dicembre 2000

A tal fine la Regione si impegna ad individuare le modalità e le procedure utili per la costituzione e gestione di detto Fondo entro il primo trimestre del 2004. Le Parti convengono che questo fondo possa essere attivo nel triennio 2004-2006.

Le parti infine si impegnano

ad una verifica entro il prossimo 31 marzo dell'accordo quadro sulla F.P. del 13.12.2000 esaminando nel corso della stessa l'andamento delle varie misure previste a sostegno dei costi sociali della ristrutturazione del settore della F.P., valutando altresì le eventuali esigenze che rendano necessaria, attraverso apposita intesa tra le parti firmatarie, la reiterazione di alcune di esse.

Genova, 22 /12/2003

ALLEGATO 13 CCRL

ACCORDO-PROGRAMMA DI ACCOMPAGNAMENTO ALLA PENSIONE PER IL PERSONALE DEL SISTEMA FORMATIVO LIGURE IN ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 17 DELLA LEGGE N. 196/1997

(approvato e ratificato con D.G.R. 23 novembre 2004, n. 1339)

Tra

la **Regione Liguria**, rappresentata dall'Assessore alla formazione, istruzione, lavoro
dr. Nicola Abbundo

e le **Organizzazioni sindacali**

CGIL rappresentata a Patrizia Evaris e Antonello Sotgiu;
CISL rappresentata da Mario Ivaldi e Ermanno Segalini;
UIL rappresentata da Alba Lizzambri

e le **Associazioni** in rappresentanza degli Enti di formazione accreditati presso la Regione Liguria;

CEIC-FORMA rappresentate da Mario Lela;
CENFOP rappresentata da Enrico Serafini.

Il giorno 5 del mese di novembre dell'anno 2004 si sono incontrati in Genova, presso gli Uffici della Regione Liguria i suddetti soggetti i quali

premessi che

- L'articolo 17 della legge 196/1997 prevede la definizione di principi e criteri per i processi di ristrutturazione degli Enti di formazione, secondo i piani di intervento predisposti dalla Regioni nonché del decreto del Ministero del lavoro del 30.05.2001 n. 173;

- L'Accordo quadro siglato il 13 dicembre 2000 tra la Regione Liguria, le Province Liguri e le OO.SS per il processo di ristrutturazione del sistema formativo ligure, ha individuato le modalità ed i criteri per la predisposizione e la valutazione dei piani di riordino degli Enti di formazione, al fine di pervenire alla predisposizione di un piano regionale di intervento;

- La Giunta Regionale, con deliberazione n. 1500 del 28.12.2000, ha approvato la ratifica dell'accordo quadro siglato il 13 dicembre 2000, nell'ambito del quale sono state individuate le misure di sostegno ritenute necessarie per favorire i processi di ristrutturazione del sistema degli Enti di formazione liguri, In particolare sono stati previsti anche interventi finalizzati a forme di accompagnamento verso il pensionamento anticipato, previa verifica della compatibilità quali-quantitative con il bilancio regionale e degli strumenti attivabili;

- La Commissione regionale di concertazione nella seduta dell'11.04.2001 ha approvato il progetto integrato a favore del personale fuoriuscito dal sistema formativo;

- La Giunta regionale con deliberazione n. 750 del 10.07.2002 ha approvato e ratificato l'accordo relativo al programma di accompagnamento alla pensione per il personale del sistema formativo ligure in attuazione dell'articolo 17 della legge n. 196/1997, approvando altresì lo schema di avviso pubblico per il reclutamento dei soggetti destinatari del programma di cui trattasi;

-I soggetti che hanno fruito dei benefici del Programma di cui all'accordo del 20.05.2002 sono complessivamente 12 e che alcuni processi di crisi e messa in mobilità sono intervenuti successivamente a tale data;

- In data 19.01.2004, con deliberazione della Giunta Regionale n. 24, è stato approvato e ratificato un accordo siglato in data 22 dicembre 2003 tra la Regione Liguria, le OO.SS. e le Associazioni datoriali della F.P., per l'accompagnamento del sistema formativo ligure in un processo di qualità;

- Nell'ambito del predetto accordo le parti firmatarie si sono impegnate ad una verifica dell'Accordo quadro sulla F.P. del 13.12.2000, valutando, tra l'altro, le eventuali esigenze che rendano necessaria, attraverso apposita intesa fra le parti firmatarie, la reiterazione di alcune misure già attivate a sostegno della F.P.;

- La presente misura interviene pertanto nei confronti degli Enti/Agenzia che applicano il CCNL del comparto Formazione Professionale o che rientrano nelle previsioni di cui al punto 3 del soprarichiamato accordo siglato in data 22 dicembre 2003.

tenuto conto che

concordano sulla necessità di riavviare idonee misure di sostegno che siano in linea con il nuovo sistema di accreditamento degli Enti di formazione e contribuire alla qualificazione del sistema regionale della formazione professionale

convengono

di proseguire nelle misure di sostegno ai processi di ristrutturazione del sistema formativo ligure di cui all'Accordo del 13.12.2000, attraverso un nuovo programma di accompagnamento alla pensione rivolto ai soggetti 'in possesso dei requisiti indicati nel presente accordo.

1. Il progetto ha durata triennale ed è rivolto ai soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

- a) alla data del 31.12.2000 erano dipendenti a tempo indeterminato di un Ente/Agenzia formativa iscritta, a quella stessa data, all'Albo Regionale della formazione professionale
- b) alla data del presente accordo possono far valere una contribuzione previdenziale comunque utile a maturare il diritto alla pensione di anzianità e/o vecchiaia entro i prossimi tre anni ovvero 36 mesi.

2. Criteri e priorità per l'attuazione delle misure di intervento Possono accedere alle misure previste del presente accordo i soggetti che in possesso dei requisiti di cui al precedente punto 1, rientrano nelle casistiche di seguito indicate in ordine di priorità:

- c) Soggetti che non hanno più un rapporto di lavoro e che dal 1° gennaio 2001 sono stati inseriti in processi di mobilità, ancorchè non inseriti in tali processi al momento di presentazione della domanda;
- d) Soggetti che sono attualmente in costanza dei rapporti di lavoro presso l'Ente/Agenzia di appartenenza.

Ai suddetti soggetti la Regione Liguria riconoscerà la totale copertura della contribuzione previdenziale fino alla maturazione del diritto alla pensione di anzianità/vecchiaia, nonché un contributo economico, pro rata, pari a euro 15.493,71 per i primi 12 mesi ed al 70% della retribuzione per ciascun mese dal 13° al 36° secondo le modalità di calcolo contenute dell'allegato.

Ai soggetti di cui al precedente punto b) gli Enti/Agenzie provvederanno ad integrare detto contributo economico fino al raggiungimento del 100% della loro retribuzione, considerata al netto dei contributi previdenziali, per la quota eccedente euro 15.493,71 delle prime 12 mensilità e per la quota del 30% delle mensilità successive (dal 13° al 36° mese).

In ogni caso ai fini del calcolo del periodo utile, sia per la copertura previdenziale

mancante sia per il riconoscimento dell'indennità di sostegno al reddito, tra il raggiungimento del diritto alla pensione di anzianità e il diritto alla pensione di vecchiaia il computo delle mensilità sarà fatto sui primi due traguardi che viene raggiunto e cioè si considera quello più breve.

3. Modalità attuative

I soggetti interessati devono presentare domanda di adesione al programma di accompagnamento entro 30 giorni dalla data della deliberazione della Giunta regionale di approvazione del presente accordo. Alla domanda di adesione deve essere allegato formale impegno dell'Ente/Agenzia ad integrare il contributo economico nei limiti indicati dal presente accordo.

La Regione, congiuntamente alle parti firmatarie del presente accordo, provvederà a destinare le risorse secondo l'ordine di priorità indicato al precedente punto 2 e tenuto conto delle risorse disponibili di cui al punto 4.

4. Oneri finanziari

La Regione, per la realizzazione del programma di accompagnamento alla pensione, destina la somma complessiva di euro 1.200.000 per il triennio 2005 – 2007.

Gli Enti/Agenzie di formazione professionale, alle cui dipendenze operano i soggetti interessati al programma, si impegnano a corrispondere agli stessi l'integrazione al reddito di cui al punto 2 sulla base di quanto indicato nell'allegato.

Genova, 05.11. 2004

ALLEGATO 14 CCRL

VERBALE DI ACCORDO TRA LA REGIONE LIGURIA, LE COSS E LE ASSOCIAZIONI DATORIALI PER LA DETERMINAZIONE DI MODALITA' E STRUMENTI PER L'ACCOMPAGNAMENTO DEL SISTEMA FORMATIVO IN UN PROCESSO DI QUALITA'

(ratificato con D.G.R. 15 gennaio 2005, n. 301)

Il giorno 20 dicembre 2004 si sono incontrati presso la Regione Liguria

La **REGIONE LIGURIA** rappresentata dall'Assessore Nicola Abbundo

CEIC-FORMA LIGURIA rappresentato da Dr. Paolo Faveto

CENFOP LIGURIA rappresentato da Dr. Enrico Serafini

CGIL, CISL e UIL LIGURIA rappresentate da Dr. Antonello SOTGIU, Dr. Mario IVALDI, D.ssa Alba LIZZAMBRI

per discutere lo stato di attuazione del Protocollo d'intesa sottoscritto in data 22 dicembre 2003 e recepito dalla Giunta regionale nella Delibera n. 24 del 19 gennaio 2004.

Le parti hanno verificato come siano in stato avanzato e di concreta soluzione i diversi punti dell'intesa tra i quali:

- La verifica dell'Accordo Quadro del 2000 con l'attivazione di una seconda iniziativa di accompagnamento alla pensione per i lavoratori del settore a partire da quelli posti in mobilità;
- Gli interventi sul circuito finanziario, con una prima parte di lavoro svolto dal Gruppo Tecnico e già conclusa, le cui determinazioni saranno recepite nelle disposizioni attuative 2005 dando anche avvio ad una importante fase di sperimentazione per metodologie innovative di utile semplificazione;
- L'approvazione da parte del Consiglio Regionale del provvedimento legislativo necessario a rendere operativo il previsto Fondo di sostegno attraverso i successivi atti della Giunta e dell'Assessorato indispensabili allo scopo.

Le parti pertanto, confermando l'impegno a voler dare applicazione all'intesa in tutte le sue parti e rilevando come in particolare l'applicazione del CCNL della FP come criterio di accesso per l'accreditamento (punto 3 dell'intesa) resta ancora da perfezionare decidono a tal fine:

1. di prorogare al 31 marzo 2005 il termine previsto del 31.12.04 per la stipula degli accordi sindacali di allineamento fermo restando la loro durata massima prevista in 24 mesi
2. di stabilire la data del 31 dicembre 2005 quale data di verifica di tale requisito per gli Enti e le Agenzie formative già accreditate.

In particolare su questo secondo punto la Regione si impegna ad approvare la relativa Delibera nel prossimo mese di gennaio 2005 e ad avviare successivamente le iniziative di sostegno possibili ed utili allo scopo.

Letto, confermato e sottoscritto.

NOTE

NOTA A

Modalità regionali corresponsione "Buoni Pasto"

NOTA B

Modalità e trattamento regionali "Indennità di missione"

NOTA C

D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61.

Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES. G. U.

(testo vigente così come modificato dal D. Lgs 26 febbraio 2001 e dal D. Lgs 10 settembre 2003, n. 276)

Art. 1. Definizioni.

1. Nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.

2. Ai fini del presente decreto legislativo si intende:

per «tempo pieno» l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti o collettivi applicati;

a) per «tempo parziale» l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera G);

b) per «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale» quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

c) per «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale» quello in relazione al quale risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

d) per «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto» quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d);

d-bis) per «lavoro supplementare» quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno.

3. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e

prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2. I contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto.

4. Le assunzioni a termine, di cui al decreto legislativo 9 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, di cui all'articolo 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3.

Art. 2. Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale.

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini e per gli effetti di cui all'articolo 8, comma 1. (periodo soppresso). Fatte salve eventuali più favorevoli previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, il datore di lavoro è altresì tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini di cui all'articolo 3, comma 7.

Art. 3. Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale. Lavoro supplementare, lavoro straordinario clausole elastiche.

1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3 e 4.

2. I contratti collettivi stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi.

3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

4. I contratti collettivi di cui al comma 2 possono prevedere una percentuale di

maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. In alternativa a quanto previsto in proposito dall'articolo 4, comma 2, lettera a), i contratti collettivi `di cui al comma 2 possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare. (periodo soppresso)

5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

6. (comma abrogato) .

7. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9, concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I contratti collettivi, stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono:

- 1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- 2) condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;
- 3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.

8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese tra le parti, di almeno due giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3.

9. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

10. L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili o elastiche ai sensi del comma 7 è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.

11. (comma abrogato),

12. (comma abrogato) ,

13. (comma abrogato) .

14. I centri per l'impiego e i soggetti autorizzati all'attività di mediazione fra domanda

ed offerta di lavoro, di cui rispettivamente agli articoli 4 e 10 del decreto legislativo 23 e dicembre 1997, n. 469, sono tenuti a dare, ai lavoratori interessati ad offerte di lavoro a tempo parziale, puntuale informazione della disciplina prevista dai commi 3, 7,8,9,10,11,12 e 13, preventivamente alla stipulazione del contratto di lavoro. Per i soggetti di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n.469, la mancata fornitura di detta informazione costituisce comportamento valutabile ai fini dell'applicazione della norma di cui al comma 12, lettera b), del medesimo articolo 10.

15. (comma abrogato)

Art. 4. Principio di non discriminazione.

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.

2. L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che:

a) il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia; infortuni sul lavoro, malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n.300, e successive modificazioni. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere a modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale;

b) il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità. Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.

Art. 5. Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale.

1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di

lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente decreto legislativo.

2. Il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.

3. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo a tale disposizione.

4. Gli incentivi economici all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, saranno definiti, compatibilmente con la disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato, nell'ambito della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione.

Art. 6. Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale.

1. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi dell'articolo 1; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

2. (comma abrogato)

Art. 7. Applicabilità nel settore agricolo. (articolo abrogato)

Art. 8. Sanzioni.

1. Nel contratto di lavoro a tempo parziale la forma scritta è richiesta a fini di prova. Qualora la scrittura risulti mancante, è ammessa la prova per testimoni nei limiti di cui all'articolo 2725 del codice civile. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su richiesta del lavoratore potrà essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data in cui la mancanza della scrittura sia giudizialmente accertata. Resta fermo il diritto alle retribuzioni dovute per le prestazioni effettivamente rese antecedentemente alla data suddetta.

2. L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della

prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, è fatta salva la possibilità di concordare per iscritto clausole elastiche o flessibili ai sensi dell'articolo 3, comma 3. In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere, risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 1, comma 3.

2-bis. Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili di cui all'articolo 3, comma 7, senza il rispetto di quanto stabilito dall'articolo 3, commi 7, 8, 9 comporta a favore del prestatore di lavoro il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.

2-ter. In assenza di contratti collettivi datore di lavoro e prestatore di lavoro possono concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili ai sensi delle disposizioni che precedono.

3. In caso di violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza di cui all'articolo 5, comma 2, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno in misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi a detto passaggio.

4. La mancata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro, di cui all'articolo 2, comma 1, secondo periodo, comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa di lire trentamila per ciascun lavoratore interessato ed ogni giorno di ritardo. I corrispondenti importi sono versati a favore della gestione contro la disoccupazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).

Art. 9. Disciplina previdenziale.

1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS. Il comma 2 dell'articolo 26 del citato testo unico è sostituito dal seguente: «Il contributo non è dovuto per i lavoratori cui non spettano gli assegni

a norma dell'articolo 2.».

3. La retribuzione da valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.

4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Art. 10. Disciplina del part-time nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le disposizioni del presente decreto si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 2, comma 1, 5, commi 2 e 4, e 8, e comunque fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia ed, in particolare, dall'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, dall'articolo 22 della legge 23 dicembre 1998, n. 448.

Art. 11. Abrogazioni.

1. Sono abrogati:

a) l'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863;

b) la lettera a) del comma 1 dell'articolo 7 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, limitatamente alle parole: «alla data di entrata in vigore del presente decreto ovvero sulla base di accordi collettivi di gestione di eccedenze di personale che contemplino la trasformazione di contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale», nonché l'articolo 13, comma 7, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Art. 12. Verifica.

1. Entro il 31 dicembre 2000 il Ministro del lavoro e della previdenza sociale procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, degli effetti delle disposizioni dettate dal presente decreto legislativo, con particolare riguardo alle previsioni dell'articolo 3, comma 2, in materia di lavoro supplementare e all'esigenza di controllare le ricadute occupazionali delle misure di incentivazione introdotte, anche ai fini dell'eventuale esercizio del potere legislativo delegato di cui all'articolo 1, comma 4, della legge 5 febbraio 1999, n. 25.

Art.12-bis. Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.

1. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

NOTA D

D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66

Attuazione della direttiva 93/104/CE e della direttiva 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

G. U. 14 aprile 2003, n. 87.

(testo vigente così come modificato D. Lgs. 19 luglio 2004, n. 213)

Capo I - Disposizioni generali.

Art. 1. Finalità e definizioni.

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto, nel dare attuazione organica alla direttiva 93/104/CE del 23 novembre 1993, del Consiglio, così come modificata dalla direttiva 2000/34/CE del 22 giugno 2000, del Parlamento europeo e del Consiglio, sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro.

2. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:

- a) «orario di lavoro»: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni;
- b) «periodo di riposo»: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;
- c) «lavoro straordinario»: è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3;
- d) «periodo notturno»: periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;
- e) «lavoratore notturno»:

1) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;

2) qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale;

f) «lavoro a turni»: qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di

tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane;

g) «lavoratore a turni»: qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;

h) «lavoratore mobile»: qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso una impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario;

i) «lavoro offshore»: l'attività svolta prevalentemente su una installazione offshore (compresi gli impianti di perforazione) o a partire da essa, direttamente o indirettamente legata alla esplorazione, alla estrazione o allo sfruttamento di risorse minerali, compresi gli idrocarburi, nonché le attività di immersione collegate a tali attività, effettuate sia a partire da una installazione offshore che da una nave;

l) «riposo adeguato»: il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata è espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della stanchezza della fatica o di altri fattori che perturbano la organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine;

m) «contratti collettivi di lavoro»: contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Art. 2. Campo di applicazione.

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano a tutti i settori di attività pubblici e privati con le uniche eccezioni del lavoro della gente di mare di cui alla direttiva e 1999/63/CE, del personale di volo nella aviazione civile di cui alla direttiva 2000/79/CE e dei lavoratori mobili per quanto attiene ai profili di cui alla direttiva 2002/15/CE.

2. Nei riguardi dei servizi di protezione civile, ivi compresi quelli dei Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello Stato le disposizioni contenute nel presente decreto non trovano applicazione in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio espletato o di ragioni connesse ai servizi di protezione civile, nonché degli altri servizi espletati dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco, così come individuate con decreto del Ministro competente, di concerto con i Ministri dei lavoro e delle politiche sociali, della salute, dell'economia e delle finanze e per la funzione pubblica, da adottare entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

3. Le disposizioni del presente decreto non si applicano al personale della scuola di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297. Non si applicano, altresì, al personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, nonché agli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali.

4. La disciplina contenuta nel presente decreto si applica anche agli apprendisti maggiorenni.

Capo II - Principi in materia di organizzazione dell'orario di lavoro.

Art. 3. Orario normale di lavoro.

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.

2. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

Art. 4. Durata massima dell'orario di lavoro.

1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.

2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.

5. In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti il datore di lavoro è tenuto a informare, entro trenta giorni dalla scadenza del periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 3 e 4, la Direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per territorio. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire le modalità per adempiere al predetto obbligo di comunicazione.

Art. 5. Lavoro straordinario.

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.

2. Fermi restando i limiti di cui all'articolo 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.

3. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali. »

4. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:

a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;

b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno

alle persone o alla produzione;

c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.

5. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

Art. 6. Criteri di computo.

1. I periodi di ferie annue e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media di cui all'articolo 4.

2. Nel caso di lavoro straordinario, se il riposo compensativo di cui ha beneficiato il lavoratore è previsto in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva di cui al comma 5 dell'articolo 5, le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini della media di cui all'articolo 4.

Capo III - Pause, riposi e ferie.

Art. 7. Riposo giornaliero.

1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

Art. 8. Pause.

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.

3. Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'articolo 5 regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955, e successivi atti applicativi, e dell'articolo 4 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1956, e successive integrazioni.

Art. 9. Riposi settimanali.

1. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7.

2. Fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1

a) le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;

b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;

c) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei treni; le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario;

d) i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 17, comma 4.

3. Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:

a) operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione ed operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica ed operazioni collegate;

b) attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;

c) industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento ed il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di 3 mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a 3 mesi;

d) i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ad esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;

e) attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;

f) attività di cui all'articolo 7 della legge 22 febbraio 1934, n. 370;

g) attività indicate agli articoli 11, 12 e 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, e di cui all'articolo 3 della legge 24 ottobre 2000, n. 323.

4. Sono fatte salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica, nonché le deroghe previste dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370.

5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato sentite le organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative, nonché le

organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, saranno individuate le attività aventi le caratteristiche di cui al comma 3, che non siano già ricomprese nel decreto ministeriale 22 giugno 1935, e successive modifiche e integrazioni, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 161 del 12 luglio 1935, nonché quelle di cui al comma 2, lettera d), salve le eccezioni di cui alle lettere a), b) e c). Con le stesse modalità il Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero per i pubblici dipendenti il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, provvede all'aggiornamento e alla integrazione delle predette attività. Nel caso di cui al comma 2, lettera d), e salve le eccezioni di cui alle lettere, a), b), e c) l'integrazione avrà senz'altro luogo decorsi trenta giorni dal deposito dell'accordo presso il Ministero stesso.

Art. 10. Ferie annuali.

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

2. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

3. Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'articolo 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono, criteri e modalità di regolazione.

Capo IV - Lavoro notturno.

Art. 11. Limitazioni al lavoro notturno.

1. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.

2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. E in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. 12. Modalità di organizzazione del lavoro notturno e obblighi di comunicazione.

1. L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa. In mancanza, tale consultazione va effettuata con le organizzazioni territoriali dei lavoratori come sopra definite per il tramite dell'Associazione cui l'azienda aderisca o conferisca mandato. La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di sette giorni.

2. Il datore di lavoro, anche per il tramite dell'Associazione cui aderisca o conferisca mandato, informa per iscritto i servizi ispettivi della Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con periodicità annuale, della esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, salvo che esso sia disposto dal contratto collettivo. Tale informativa va estesa alle organizzazioni sindacali di cui al comma 1.

Art. 13. Durata del lavoro notturno.

1. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

2. È affidata alla contrattazione collettiva l'eventuale definizione delle riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni. Sono fatte salve le disposizioni della contrattazione collettiva in materia di trattamenti economici e riduzioni di orario per i lavoratori notturni anche se non concesse a titolo specifico.

3. Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa consultazione delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative e delle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, viene stabilito un elenco delle lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il cui limite è di otto ore nel corso di ogni periodo di ventiquattro ore.

4. Il periodo minimo di riposo settimanale non viene preso in considerazione per il computo della media quando coincida con il periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al comma 1.

5. Con riferimento al settore della panificazione non industriale la media di cui al comma 1 del presente articolo va riferita alla settimana lavorativa.

Art. 14. Tutela in caso di prestazioni di lavoro notturno.

1. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche di cui all'articolo 11 o per il tramite del medico competente di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive

modificazioni, attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi.

2. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno

3. Il datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, dispone, ai sensi degli articoli 40 e seguenti del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari di cui all'elenco definito dall'articolo 13, comma 3, appropriate misure di protezione personale e collettiva.

4. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere modalità e specifiche misure di prevenzione relativamente alle prestazioni di lavoro notturno di particolari categorie di lavoratori, quali quelle individuate con riferimento alla legge 5 giugno 1990, n. 135, e alla legge 26 giugno 1990, n. 162.

Art. 15. Trasferimento al lavoro diurno.

1. Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

2. La contrattazione collettiva definisce le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente e individua le soluzioni nel caso in cui l'assegnazione prevista dal comma citato non risulti applicabile.

Capo V - Disposizioni finali e deroghe.

Art. 16. Deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario.

1. Fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi, sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale dell'orario di cui all'articolo 3:

- a) le fattispecie previste dall'articolo 4 del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e successive modifiche;
- b) le fattispecie di cui al regio decreto 10 settembre 1923, n. 1957, e successive modifiche, alle condizioni ivi previste, e le fattispecie di cui agli articoli 8 e 10 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955;
- c) le industrie di ricerca e coltivazione di idrocarburi, sia in mare che in terra, di posa di condotte ed installazione in mare;
- d) le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni ed integrazioni, alle condizioni ivi previste;
- e) i commessi viaggiatori o piazzisti;
- f) il personale viaggiante dei servizi pubblici di trasporto per via terrestre;
- g) gli operai agricoli a tempo determinato;

- h) i giornalisti professionisti, praticanti e pubblicisti dipendenti da aziende editrici di giornali, periodici e agenzie di stampa, nonché quelli dipendenti da aziende pubbliche e private esercenti servizi radiotelevisivi;
- i) il personale poligrafico, operai ed impiegati, addetto alle attività di composizione, stampa e spedizione di quotidiani e settimanali, di documenti necessari al funzionamento degli organi legislativi e amministrativi nazionali e locali, nonché alle attività produttive delle agenzie di stampa;
- l) il personale addetto ai servizi di informazione radiotelevisiva gestiti da aziende pubbliche e private;
- m) i lavori di cui all'articolo 1 della legge 20 aprile 1978, n. 154, e all'articolo 2 della legge 13 luglio 1966, n. 559;
- n) le prestazioni rese da personale addetto alle aree operative, per assicurare la continuità del servizio, nei settori appresso indicati:

1) personale dipendente da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste, delle autostrade, dei servizi portuali ed aeroportuali, nonché personale dipendente da imprese che gestiscono servizi pubblici di trasporto e da imprese esercenti servizi di telecomunicazione;

2) personale dipendente da aziende pubbliche e private di produzione, trasformazione, distribuzione, trattamento ed erogazione di energia elettrica, gas, calore ed acqua;

3) personale dipendente da quelle di raccolta, trattamento, smaltimento e trasporto di rifiuti solidi urbani;

4) personale addetto ai servizi funebri e cimiteriali limitatamente ai casi in cui il servizio stesso sia richiesto dall'autorità giudiziaria, sanitaria o di pubblica sicurezza;

o) personale dipendente da gestori di impianti di distribuzione di carburante non autostradali;

p) personale non impiegatizio dipendente da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali.

2. Le attività e le prestazioni indicate alle lettere da a) ad n) del comma 1 verranno aggiornate ed armonizzate con i principi contenuti nel presente decreto legislativo mediante decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, mediante decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative, nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro.

Art. 17. Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale.

1. Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione.

2. In mancanza di disciplina collettiva, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali

ovvero, per i pubblici dipendenti, il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, adotta un decreto, sentite le stesse parti, per stabilire deroghe agli articoli 4, terzo comma, nel limite di sei mesi, 7, 8, 12 e 13 con riferimento:

a) alle attività caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore, compreso il lavoro offshore, oppure dalla distanza fra i suoi diversi luoghi di lavoro;

b) alle attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;

c) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:

1) di servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri;

2) del personale portuale o aeroportuale;

3) di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile;

4) di servizi di produzione, di conduzione e distribuzione del gas, dell'acqua e dell'elettricità, di servizi di raccolta dei rifiuti domestici o degli impianti di incenerimento;

5) di industrie in cui il lavoro non può essere interrotto per ragioni tecniche;

6) di attività di ricerca e sviluppo;

7) dell'agricoltura;

8) di lavoratori operanti nei servizi regolari di trasporto passeggeri in ambito urbano ai sensi dell'articolo 10, comma 1, numero 14), 2° periodo, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633;

d) in caso di sovraccarico prevedibile di attività, e in particolare:

1) nell'agricoltura;

2) nel turismo;

3) nei servizi postali;

e) per personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari:

1) per le attività discontinue;

2) per il servizio prestato a bordo dei treni;

3) per le attività connesse al trasporto ferroviario e che assicurano la regolarità del traffico ferroviario;

f) a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;

g) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente.

3. Alle stesse condizioni di cui al comma 2 si può derogare alla disciplina di cui all'articolo 7:

- a) per l'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero;
- b) per le attività caratterizzate da periodo di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizie.

4. Le deroghe previste nei commi 1, 2 e 3 possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.

5. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:

- a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;
- b) di manodopera familiare;
- c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose;
- d) di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro.

6. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 9 e 13, non si applicano al personale mobile. Per il personale mobile dipendente da aziende autoferrotranviarie, trovano applicazione le relative disposizioni di cui al regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2328, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e alla legge 14 febbraio 1958, n. 138.

Art. 18. Lavoratori a bordo di navi da pesca marittima.

1. Gli articoli 4, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14 e 15 non si applicano ai lavoratori a bordo di navi da pesca marittima.

2. Fatte salve le disposizioni dei contratti collettivi nazionali di categoria, la durata dell'orario di lavoro a bordo delle navi da pesca è stabilita in 48 ore di lavoro settimanale medie, calcolate su un periodo di riferimento di un anno, mentre i limiti dell'orario di lavoro o di quello di riposo a bordo delle navi da pesca sono così stabiliti:

- a) Il numero massimo delle ore di lavoro a bordo non deve superare:
 - 1) 14 ore in un periodo di 24 ore;
 - 2) 72 ore per un periodo di sette giorni;

ovvero:

- b) Il numero minimo delle ore di riposo non deve essere inferiore a:
 - 1) 10 ore in un periodo di 24 ore;

2) 77 ore per un periodo di sette giorni.

3. Le ore di riposo non possono essere suddivise in più di due periodi distinti, di cui uno è almeno di sei ore consecutive e l'intervallo tra i due periodi consecutivi di riposo non deve superare le 14 ore.

Art. 18-bis. Sanzioni.

1. La violazione del divieto di adibire le donne al lavoro, dalle 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, è punita con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 euro a 2.582 euro. La stessa sanzione si applica nel caso in cui le categorie di lavoratrici e lavoratori di cui alle lettere a), b) c), dell'articolo 11, comma 2, sono adibite al lavoro notturno nonostante il loro dissenso espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione.

2. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 14, comma 1, è punita con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 euro a 4.131 euro.

3. La violazione delle disposizioni previste dagli articoli 4, comma 2, 3 e 4, e 10, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da 130 euro a 780 euro, per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione.

4. La violazione delle disposizioni previste dagli articoli 7, comma 1, e 9, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da 105 euro a 630 euro.

5. La violazione della disposizione prevista dall'articolo 4, comma 5, è punita con la sanzione amministrativa da 103 euro a 200 euro.

6. La violazione delle disposizioni previste dagli articoli 3, comma 1, e 5, commi 3 e 5, è soggetta alla sanzione amministrativa da 25 euro a 154 euro. Se la violazione si riferisce a i più di cinque lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di cinquanta giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 euro a 1.032 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

7. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 13, commi 1 e 3, è soggetta alla sanzione amministrativa da 51 euro a 154 euro, per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre i limiti previsti.

Art. 19. Disposizioni transitorie e abrogazioni.

1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, unitamente al Ministro per la funzione pubblica, per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, convoca le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative al fine di verificare lo stato di attuazione del presente decreto nella contrattazione collettiva.

2. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo, salve le disposizioni espressamente richiamate.

3. Per il personale dipendente da aziende autoferrotranviarie, addetto ad attività

caratterizzata dalla necessità di assicurare la continuità del servizio, fermo restando quanto previsto dagli articoli 9, comma 5, 16 e 17, restano in vigore le relative disposizioni contenute nel regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2328, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e nella legge 14 febbraio 1958, n. 138, in quanto compatibili con le disposizioni del presente decreto legislativo.

NOTA E.

L. R. 29 NOVEMBRE 2004, N. 23 - INTERVENTI DI SOSTEGNO AL SISTEMA DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 1. Finalità ed interventi

1. Al fine di accrescere le competenze delle risorse umane ed accompagnare lo sviluppo occupazionale in termini qualitativamente stabili e riconoscibili, la Regione sostiene il sistema della Formazione Professionale nella fase di avvio del processo di accreditamento dei soggetti formativi finalizzato alla qualità nonché nel processo di costruzione dell'offerta formativa regionale mediante la costituzione presso la FI.L.S.E., Finanziaria Ligure per lo Sviluppo Economico S.p.A., di un "Fondo di rotazione e di sostegno del sistema formativo".

2. Il Fondo di cui al comma 1 può anche essere alimentato dalle somme recuperate dalla Regione Liguria nei confronti degli Enti del sistema formativo per la revoca o riduzione dei finanziamenti concessi, con fondi regionali, per lo svolgimento di attività formative.

3. Il Fondo è destinato al finanziamento degli interventi rivolti al sostegno delle Agenzie Formative aventi sedi operative accreditate nel territorio della Regione Liguria, anche tramite il finanziamento di progetti di investimento.

4. La Giunta regionale costituisce il fondo e ne individua le modalità di funzionamento. La gestione è disciplinata da apposita convenzione tra la Regione e la FI.L.S.E., Finanziaria Ligure per lo Sviluppo Economico S.p.A..

Art. 2. Norma finanziaria

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge si provvede mediante:

a) utilizzo ai sensi dell'articolo 29 della legge regionale 26 marzo 2002 n. 15 di quota pari a euro 1.000.000,00 in termini di competenza dalla U.P.B. 18.207 "Fondo speciale di conto capitale" dello stato di previsione della spesa del bilancio per l'anno finanziario 2003;

b) le seguenti variazioni allo stato di previsione della spesa del bilancio per l'anno finanziario 2004:

- prelevamento di quota pari a euro 300.000,00 in termini di competenza e (di cassa dall'U.P.B. 18.107 "Fondo speciale di parte corrente";

- iscrizione di euro 300.000,00 in termini di competenza e di cassa all'U.P.B. 11.103 "Spese per le attività di formazione professionale";

- iscrizione di euro 1.000.000,00 in termini di competenza all'U.P.B. 11.203 "Interventi

per le attività di formazione professionale";

c) nello stato di previsione dell'entrata del bilancio di previsione per l'anno finanziario 2004:

- individuazione nel Titolo III "Entrate extratributarie" Cat. 3.3 "Recuperi e rimborsi" dell'U.P.B. 3.3.3 "Recuperi e rimborsi di natura diversa";
- istituzione al Titolo IV "Entrate derivanti da alienazioni, da trasformazione di capitale, da riscossione di crediti e da trasferimenti in conto capitale" - Cat. 4.5 "Entrate derivanti da recuperi e da rimborso di crediti" dell'U.P.B. 4.5.3 "Recuperi e rimborsi di natura diversa" - per memoria.

2. Agli oneri per gli esercizi successivi si provvede con legge di bilancio.

Art. 3. Conformità alle disposizioni comunitarie in materia di aiuti di stato

1. I benefici di cui alla presente legge sono concessi in conformità alla vigente normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato.

2. La Regione procede alla notifica alla Commissione Europea delle disposizioni attuative L della presente legge, per le parti che prevedano un regime di aiuti non esentato dall'obbligo di notifica ai sensi del Regolamento di esenzione (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore dell'occupazione.

3. In attesa dell'esito favorevole dell'esame da parte dell'Unione Europea delle disposizioni attuative della presente legge notificate ai sensi del comma 2, i relativi benefici potranno essere erogati secondo le regole degli aiuti di importanza minore ("de minimis") di cui al regolamento CE n. 69/2001 della Commissione del 12 gennaio 2001.

Art. 4. Dichiarazione d'urgenza

1. La presente legge regionale è dichiarata urgente ed entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nel Bollettino Ufficiale della Regione Liguria. E fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e farla osservare come legge della Regione Liguria.

Genova, 29 novembre 2004

(attivazione del fondo: D.G.R. 23 Dicembre 2004, n. - Costituzione Fondo di rotazione a sostegno del sistema formativo, presso la F|L.S.E. S.p.A..
Convenzione tra la Regione Liguria e la Finanziaria ligure...)