

# Formazione Professionale

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Cgil, Cisl, Uil, Snals Confsal, Forma, Cenfop, Flc Cgil, Cisl Scuola, Uil Scuola	8.6.2012 <sup>1</sup>	1.1.2011	31.12.2013	31.12.2013	-

<sup>1</sup>aggiornato con Accordo Ponte del 27.2.2023, valevole dall'1.1.2023 al 31.12.2023

Livello/Categoria		Declaratoria	Stipendio tabellare <sup>1</sup>		
		Personale amministrativo	1.3.2012	1.9.2012	1.9.2013
I	Operatore ausiliario e operatore tecnico		1.500,03	1.524,63	1.556,49
II	Operatore ausiliario, operatore di segreteria e operatore tecnico		1.586,88	1.612,90	1.646,61
III	Operatore di segreteria, collaboratore amministrativo		1.682,12	1.709,62	1.745,35
IV	Operatore di segreteria, tecnico dei servizi, collaboratore amministrativo		1.811,02	1.840,72	1.879,19
V	Operatore di segreteria, tecnico dei servizi, responsabile amministrativo-organizzativo, formatore, formatore – Tutor, formatore – Orientatore, formatore – Orientatore		1.886,63	1.917,63	1.957,63
VI	Responsabile dei processi		2.137,67	2.172,73	2.218,14
VII	Direttore		2.237,75	2.274,45	2.321,99
VIII	Direttore		2.409,33	2.448,84	2.500,02
IX	Direttore generale		2.954,96	3.003,42	3.066,19

**N.B.:** In via sperimentale, per la durata del presente CCNL, le Parti convengono che, ai lavoratori con età superiore ai 29 anni, assunti per la prima volta con contratto a tempo indeterminato, in una delle istituzioni formative di un medesimo ente, inquadrati dal livello I al livelli VI delle Aree Funzionali 1,2 e 3 può essere attribuita una Retribuzione Progressiva d'Accesso (RPA) pari al 60% rispetto al livello ordinario di inquadramento vigente. La dinamica di accostamento della retribuzione tabellare contrattuale è: 67% del tabellare vigente a partire dal secondo anno; 75% a partire dal terzo anno; retribuzione piena a partire dal quarto anno. Per favorire i lavoratori neo-assunti, le Parti si impegnano a fornire loro un'adeguata formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 120 ore nel triennio. Nessun dipendente può essere retribuito con salario d'ingresso per più di 36 mesi. Il requisito d'età non si applica qualora il lavoratore neo assunto sia in possesso di qualifica corrispondente all'inquadramento previsto.

<sup>1</sup>Comprensivo dell'indennità di contingenza maturata fino all'1.11.1991 e dell'indennità di cui all'art. 29, punto C7, tabella 3, del precedente CCNL per i liv. I, II, III e IV.

## INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI

E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa	PEOI (Progressione economica orizzontale individuale) <sup>1</sup>			
					Liv.	Incremento mensile	Liv.	Incremento mensile
					I	30,00	VI	60,00
					II	30,00	VII	60,00
					III	30,00	VIII	60,00
					IV	40,00	IX	60,00
					V	55,00		

<sup>1</sup> Da corrispondere, a decorrere dall'1.2.2012, in aggiunta allo stipendio tabellare. L'importo viene corrisposto sulla base dell'anzianità maturata, che si realizza con l'applicazione di 5 incrementi retributivi quadriennali comprensivi di quelli già attribuiti dal CCNL 2007-2010 e ad essi sequenziali, a partire dall'ultimo di essi già attribuito.

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
13	156	26	36 distribuito in non meno di 5 giorni. L'orario medio mensile è di 156 ore

## ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI

RETRIBUTIVI	<b>Una tantum</b>	vedere Elemento di Garanzia Retributiva																				
	<b>Welfare</b>	con Accordo Ponte del 27.02.2023, le Parti concordano di riconoscere l'importo di € 400,00 per l'anno 2023 a tutti i lavoratori a titolo di welfare aziendale e/o da versare sui fondi pensionistici. In mancanza di accordo aziendale sulle modalità e i tempi di erogazione, l'importo sarà erogato in due tranches: la prima, pari ad € 250,00, entro il 31.12.2023 e la seconda, pari ad € 150,00, entro il 15.01.2024																				
	<b>Elemento di garanzia retributiva/Fondo Incentivi</b>	la contrattazione di secondo livello dispone di una quota economica Una Tantum da corrispondere entro la vigenza del presente CCNL nei limiti del 45% del minimo tabellare mensile vigente all'1.10.2012, in relazione ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa. Con ipotesi dell'11.7.2013 le Parti convengono che, in caso di carenza di contrattazione di secondo livello relativo alla quota economica di cui sopra, verrà erogata a tutto il personale a tempo indeterminato, riproporzionata per orari ridotti, fatte salve le contrattazioni regionali e/o di Ente in via di definizione e migliorative sul presente istituto, una quota Una Tantum, quale Elemento di Garanzia Retributiva, del seguente importo: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>Una Tantum</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>I</td><td>274,00</td></tr> <tr><td>II</td><td>290,00</td></tr> <tr><td>III</td><td>308,00</td></tr> <tr><td>IV</td><td>331,00</td></tr> <tr><td>V</td><td>345,00</td></tr> <tr><td>VI</td><td>391,00</td></tr> <tr><td>VII</td><td>409,00</td></tr> <tr><td>VIII</td><td>441,00</td></tr> <tr><td>IX</td><td>541,00</td></tr> </tbody> </table> tale erogazione potrà essere eventualmente ripartita in più mensilità, fermo restando il saldo totale entro il 31.12.2013. Dichiarazione FLC CGIL a verbale: la FLC CGIL sigla l'ipotesi 11.7.2013 riservandosi la definitiva sottoscrizione all'effettuazione dei passaggi previsti dal proprio statuto Fondo Incentivi: è finalizzato a favorire e a sviluppare processi innovativi, flessibili e interattivi. La contrattazione regionale e/o di Ente individua la disponibilità finanziaria globale del Fondo Incentivi, di norma non inferiore al 3% dell'imponibile previdenziale annuo del personale dipendente, prendendo a riferimento l'andamento quali/quantitativo delle attività dell'Ente	Livelli	Una Tantum	I	274,00	II	290,00	III	308,00	IV	331,00	V	345,00	VI	391,00	VII	409,00	VIII	441,00	IX	541,00
	Livelli	Una Tantum																				
	I	274,00																				
II	290,00																					
III	308,00																					
IV	331,00																					
V	345,00																					
VI	391,00																					
VII	409,00																					
VIII	441,00																					
IX	541,00																					
<b>Indennità trasferta</b>	al personale dipendente, assegnato in missione temporanea, compete il trattamento economico e normativo di missione stabilito dalla contrattazione regionale e/o di Ente. In sede di contrattazione aziendale saranno definiti criteri e modalità per l'eventuale utilizzo del proprio mezzo di trasporto																					
<b>Gratifica natalizia</b>	vedere tredicesima																					
<b>Tredicesima</b>	1 mensilità da corrispondere entro il 16.12 di ogni anno																					

RETRIBUTIVI	<b>Quattordicesima</b>	non prevista
	<b>Altre mensilità aggiuntive</b>	non previste
	<b>Scatti anzianità</b>	non previsti
	<b>Anzianità convenzionale</b>	non regolamentata
	<b>Straordinari (limiti e maggiorazioni)</b>	la prestazione di lavoro straordinario è ammessa nel limite delle 120 ore annue. Il superamento di detto limite, e fino ad un massimo di 200 ore annue, dovrà essere concordato con la RSA/RSU. <b>Maggiorazioni:</b> <b>a.</b> 15%, lavoro straordinario feriale; <b>b.</b> 30% lavoro straordinario prestato in orario notturno e nei giorni festivi; <b>c.</b> 50% lavoro straordinario notturno festivo; <b>d.</b> 15% lavoro ordinario prestato dopo le ore 22 o nei giorni festivi. <b>Banca ore</b> – Dall'1.1.2008 è istituita la Banca ore nella quale verranno accantonate le ore che il lavoratore matura nel corso dell'anno a vario titolo come: <b>a.</b> I recuperi delle festività coincidenti con la domenica; <b>b.</b> Le ore prestate di intensificazione concordate della prestazione lavorativa; <b>c.</b> Le ore autorizzate di lavoro straordinario; <b>d.</b> Ogni altro recupero di prestazione rispetto agli obblighi contrattuali
	<b>Contrattazione integrativa aziendale o territoriale</b>	<b>a. contrattazione regionale</b> , ha propria autonomia e potere decisionale in particolare sulle seguenti materie: modalità e tempi di attuazione dei diritti di informazione e della concertazione territoriale; costituzione di specifici fondi negli Enti Bilaterali Regionali; composizione e funzionamento delle Commissioni regionali; criteri per l'aggiornamento professionale, qualificazione, riconversione e riqualificazione del personale dipendente, sperimentazione di nuove figure professionali nonché gestione della sua mobilità, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative; criteri per determinare quantità e modalità di attribuzione del fondo incentivi e gestione delle indennità varie; modalità e parametri per l'attribuzione degli incentivi, ivi compresa la costanza della presenza quale elemento concorrente alla misura della partecipazione per l'attribuzione delle componenti accessorie della retribuzione, corrisposte in relazione ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa; dinamiche professionali, loro eventuale incentivazione economica e sviluppo di carriera legati alle specificità regionali ai sensi dell'art. 25; organizzazione, programmazione e flessibilità dell'orario di lavoro; diritto allo studio. <b>b. contrattazione di ente:</b> riguarda le seguenti materie: superamento della percentuale del 20% per la stipulazione dei contratti a termine; regolamentazione del telelavoro subordinato; deroga al limite del 5% per il lavoro in somministrazione; definizione di progetti di aggiornamento; modalità di presentazione delle domande di trasformazione del lavoro full time in lavoro part-time; determinazione della percentuale di maggiorazione della retribuzione per la disponibilità alla variazione temporale del part-time; quantità, modalità e criteri per l'attribuzione degli incentivi; modalità di fruizione del diritto alla mensa; modalità generali dell'impegno orario dei formatori; eventuale flessibilità rispetto all'orario medio settimanale dei formatori e calendari formativi regionali in deroga; orario di lavoro; ulteriori flessibilità oltre le 4 settimane; impegno aggiuntivo di 150 ore in situazioni straordinarie e motivate; orario di lavoro dei formatori in agricoltura; orario di formazione diretta in istituti di pena, comunità di recupero ed attività per disabili; programmazione del monte ore complessivo di aggiornamento; modalità di adesione alla Banca delle ore; tempi e modalità di verifica della Banca delle ore; determinazione del trattamento economico e normativo per le missioni; criteri e modalità per l'utilizzo del mezzo proprio; definizione di ulteriori permessi retribuiti per diritto allo studio; flessibilità degli orari per l'esercizio delle pari opportunità
	<b>Indennità</b>	<b>a.</b> minima annua pari a € 700,00, per il personale impegnato nelle attività di assistenza serale e notturna; <b>b.</b> minima annua pari a € 1.400,00, per il personale impegnato nelle attività formative presso istituti di pena o con utenza proveniente dalle medesime strutture o presso comunità di recupero ex-tossicodipendenti; <b>c.</b> minima annua pari a € 700,00, per il personale che ricopre l'incarico di responsabile del servizio prevenzione e protezione; <b>d.</b> di trasferimento: al dipendente trasferito d'ufficio deve essere corrisposto per sé e per i familiari a carico che lo seguono nel trasferimento, il rimborso delle spese di viaggio. In occasione del trasferimento viene corrisposta al dipendente un'indennità di trasferta pari ad una mensilità
	<b>Mansioni discontinue</b>	non previste
	<b>Cottimo, magg. garantita</b>	non regolamentata
	<b>Erogazione TFR</b>	nessuna particolarità
	<b>Vitto e alloggio</b>	al personale dipendente impegnato per almeno 6 ore giornaliere con orario di lavoro che prevede rientri pomeridiani, spetta la mensa o il ticket o l'indennità di mensa. Le modalità e le quantità sono previste dalla contrattazione regionale e/o di Ente
	<b>Ferie</b>	32 giorni lavorativi. Agli effetti del computo del periodo di ferie, la settimana lavorativa è considerata di 6 giorni lavorativi; nel caso di distribuzione dell'orario su 5 giorni, ogni giorno di ferie corrisponde a 1,2 giorni lavorativi. Vengono altresì riconosciute 4 giornate di ferie in sostituzione di tutte le festività soppresse. Per particolari necessità, una parte delle ferie può essere goduta anche durante i periodi di attività formativa
	<b>Permessi retribuiti</b>	<b>a.</b> 8 giorni all'anno, per la partecipazione a concorsi a bando pubblico o ad esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove; <b>b.</b> 3 giorni consecutivi per lutti riguardante coniugi, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado; <b>c.</b> 3 giorni all'anno, per particolari motivi personali o familiari, compresa la nascita di figli; <b>d.</b> per assolvere all'ufficio di giudice popolare, per tutta la durata dell'incarico; <b>e.</b> ai componente della RSU: 8 ore mensili per l'esplicazione del loro mandato; <b>f.</b> 12 ore annue, per assemblee sindacali; <b>g.</b> in occasione di tutte le consultazioni elettorali e referendarie; <b>h.</b> studenti: 150 ore, da utilizzare nel triennio, anche cumulabili in un solo anno; <b>i.</b> 20 ore annue, ai rappresentanti per la sicurezza, per l'espletamento del loro mandato
	<b>Riduzione orario</b>	non regolamentata
<b>Festività</b>	oltre a quelle di legge, il Santo Patrono. Le festività religiose e civili eventualmente cadenti di domenica sono retribuite nella misura di una giornata lavorativa o, a richiesta del lavoratore, trasformate in giornate di riposo compensativo o collocate nella Banca ore	
<b>Festività soppresse</b>	vedere ferie	
<b>Flessibilità orario contrattuale</b>	nessuna particolarità	
<b>Permanenza massima passaggio cat. superiore</b>	al formatore, al formatore tutor ed al formatore orientatore neoassunto a tempo indeterminato o determinato inquadrato nel liv. V, viene attribuito un salario d'ingresso pari a quello del liv. IV. In ogni caso nessun dipendente può essere retribuito con salario d'ingresso per più di 18 mesi	
<b>Passaggio qualifica superiore</b>	i passaggi al II, III, IV, V, VI livello avvengono sulla base dei requisiti previsti dalle rispettive declaratorie e delle esigenze dell'Ente. Nei passaggi di livello a domanda e che prevedono il trasferimento da una struttura formativa ad altra, al personale dipendente non compete nessun rimborso per le eventuali spese sostenute per il trasferimento e per il raggiungimento della nuova sede di servizio	
ASSENZE	<b>Malattia</b>	<b>a.</b> conservazione del posto: 18 mesi (si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei 3 anni precedenti l'episodio morboso in corso); <b>b.</b> trattamento economico: A) 100% della normale retribuzione mensile per un massimo di 12 mesi; B) 75% della retribuzione per gli ulteriori 6 mesi
	<b>Infortunio</b>	vedere malattia
	<b>Maternità</b>	integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria. Durante il periodo di astensione facoltativa, 30 giorni fruibili anche frazionatamente entro il primo anno di vita del bambino, sono considerati permessi per i quali spetta il 100% della retribuzione
	<b>Congedo matrimoniale</b>	15 giorni di calendario, non frazionabili e non computabili nelle ferie, con decorrenza normale della retribuzione
	<b>Permessi</b>	30 giorni, per anno solare; per motivi eccezionali. Inoltre, il dipendente, su richiesta, può ottenere brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno 4 ore consecutive, per un massimo di 36 ore annue
<b>Sospensione/riduzione lavoro o CIG</b>	non regolamentati	

<b>ASSENZE</b>	<b>Aspettative</b>	a. per motivi di particolare gravità, al dipendente in malattia, che abbia già raggiunto il limite massimo di conservazione del posto per malattia, viene concesso un periodo di aspettativa personale fino a 18 mesi; b. per motivi personali e al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbia effettuato almeno 3 anni di servizio viene concesso un periodo aspettativa non retribuita non superiore ad un anno. Tale aspettativa potrà essere concessa ulteriormente dopo altri due anni; c. al dipendente chiamato a ricoprire cariche elettive pubbliche, sindacali è concessa una aspettativa per tutta la durata della carica; d. fino a 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; e. per tossicodipendente, per accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi
	<b>Prova</b>	a. 6 mesi, per i livelli dal V al IX; b. 3 mesi, per i livelli dal I e IV. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il dipendente completerà il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere servizio, entro il periodo fissato come sopra
	<b>Preavviso</b>	il termine di preavviso per il caso di licenziamento è stabilito in 3 mesi; in caso di dimissioni tale termine è stabilito in 2 mesi per i dipendenti inquadrati dal I al IV livello compreso, e in 3 mesi per i dipendenti inquadrati nei livelli superiori
	<b>Tirocinio</b>	non regolamentato
	<b>Apprendistato</b>	<b>Nuovo Testo Unico Apprendistato (D.Lgs. 167/2011)</b> - le Parti, con rinnovo CCNL dell'8.6.2012 definiscono la nuova disciplina dell'apprendistato, a far data dalla firma del presente CCNL, ai sensi del D.Lgs. 167/2011. Apprendistato professionalizzante: a. Assunzione e sfera di applicazione: giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero 17 anni se in possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 226/2005 per il conseguimento delle qualifiche e mansioni previste dai primi 6 livelli delle Aree Funzionali 1,2 e 3 con esclusione del personale dell'Area Funzione 4: Direzione. b. Trattamento normativo: l'apprendista ha diritto allo stesso trattamento normativo previsto dal CCNL applicato. c. Inquadramento: la retribuzione dell'apprendista è pari al 60% della retribuzione tabellare vigente per il 1° anno, al 67% per il 2° anno e al 75% per il 3° anno. Al termine del periodo di formazione l'apprendista percepirà l'intera retribuzione, propria del livello di inquadramento. d. Tutor: durante il periodo di formazione l'apprendista è affiancato da un tutor/referente aziendale. e. Durata: 36 mesi. f. Malattia: in caso di malattia, infortunio o di altre cause di sospensione involontaria del rapporto di lavoro, quest'ultimo riprenderà al rientro in servizio del lavoratore. g. Formazione: 180 ore nel triennio comprensive di 120 di formazione pubblica, se attivate. h. Recesso e preavviso: è fatto divieto alle parti di recedere dal contratto di apprendistato professionalizzante durante il periodo di formazione, se non per giusta causa o giustificato motivo. È possibile per le parti recedere dal contratto con preavviso di 45 giorni decorrente dal termine del periodo di formazione. i. Percentuale di conferma: gli Enti possono assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 65% dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova
<b>GESTIONE</b>	<b>Contratto intermittente</b>	non regolamentato
	<b>Contratto tempo determinato</b>	a. è consentita la stipulazione di contratti tempo determinato per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo; b. la percentuale massima dei contratti a tempo determinato, con esclusione dal computo dei lavoratori assunti in sostituzione di dipendenti assenti aventi diritto alla conservazione del posto di lavoro, non potrà superare il 20% del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, salvo diversa regolamentazione stabilita in sede di contrattazione regionale e/o di Ente; c. periodo di prova: 2 mesi per tutti i livelli; d. non ammessa l'assunzione di personale a tempo determinato: A) per la sostituzione di lavoratori in sciopero; B) presso strutture formative nelle quali si sia proceduto, entro i 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi; C) presso strutture formative nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una dell'orario che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine; D) da parte delle strutture formative che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi. e. il contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 3 anni. La proroga è ammessa, una sola volta, a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato e comunque la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore a 3 anni. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al 10° giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore. Se il rapporto di lavoro continua oltre il 20° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il 30° negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, entro un periodo di 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato
	<b>Part time</b>	a. consentito il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima dell'orario settimanale. Il lavoro supplementare svolto in aggiunta alle ore part time concordate è ammesso fino a concorrenza dell'orario convenzionale, e comunque non oltre le 8 ore giornaliere e viene retribuito come completamento d'orario; b. consentito il ricorso al lavoro straordinario nella misura massima di 2 ore giornaliere; c. su richiesta del lavoratore, il lavoro supplementare, che sia effettuato con modalità ripetitive o per un periodo pari o superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno formativo, è assorbito e consolidato nell'orario settimanale ordinario individuale, con esclusione dei casi di sostituzione di personale assente con diritto di conservazione del posto di lavoro. <b>Part time elastico:</b> consiste nella variabilità della collocazione della prestazione lavorativa; comporta a favore del lavoratore una maggiorazione della retribuzione mensile globale in atto non inferiore al 10%. La variazione temporale deve essere comunicata al lavoratore con almeno 5 giorni di anticipo. Il lavoratore ha la facoltà di recedere dal consenso dato alla richiesta di variazione della fascia oraria, quando ricorrano comprovati motivi di famiglia, di salute, di formazione o di altra attività lavorativa subordinata o autonoma; in ogni caso occorre che siano trascorsi 5 mesi dalla data del consenso previo preavviso di 1 mese
	<b>Lavoro domicilio</b>	non regolamentato
	<b>Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)</b>	è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di prestazioni di lavoro secondo quanto stabilito dalla legge 30/2003 e successive modifiche ed integrazioni
	<b>Lavoro stagionale</b>	non previsto
	<b>Telelavoro</b>	la contrattazione regionale e/o di Ente regolerà le modalità di attuazione del telelavoro, facendo riferimento all'accordo interconfederale 9.6.2004
<b>Lavoro ripartito (job sharing)</b>	non regolamentato	
<b>Viaggiatori e piazzisti</b>	non previsti	
<b>Collocamento</b>	nessuna particolarità	

<b>PREVIDENZA ASSISTENZA</b>	<b>Previd. integrativa/complem.</b>	gli operatori potranno aderire mediante l'adesione al fondo negoziale ESPERO La contribuzione, con riferimento alla retribuzione utile al TFR: <b>a.</b> 1% annuo con possibilità di incremento, a carico del lavoratore; <b>b.</b> 1% annuo a carico del datore di lavoro. Le eventuali quote d'iscrizione al fondo sono quelle previste dai singoli statuti
	<b>Assistenza integrativa</b>	non regolamentata
	<b>Polizze vita</b>	non previste
	<b>Polizze infortuni</b>	per i rischi non coperti dall'INAIL e ricollegabili alle prestazioni lavorative del dipendente, l'Ente provvede ad accedere apposita polizza assicurativa
	<b>Altre polizze</b>	non previste
	<b>Ente Bilaterale</b>	le Parti confermano di istituire l'Ente Bilaterale, chiamato EBiNFoP, quale strumento per affrontare problemi e bisogni dei lavoratori e degli organismi formativi e di supportare processi di cambiamento. Esso ha inoltre la finalità di rappresentare a livello nazionale tutti gli Enti Bilaterali Regionali della Formazione Professionale. La contribuzione è fissata dalla contrattazione regionale nella misura minima dello 0,5% del monte salari, versata da ogni soggetto che applica il presente CCNL all'Ente regionale della regione di competenza per la costituzione dei due Fondi di intervento: <b>a.</b> Fondo per la formazione e gli interventi straordinari destinato ai lavoratori, in presenza di crisi aziendali; <b>b.</b> Fondo per la realizzazione di progetti di innovazione tecnologica e metodologica presentati dai datori di lavoro. Al primo Fondo sarà attribuita di norma una quota pari al 70% del ricavato; il restante 30% sarà destinato al secondo Fondo. La contribuzione dovrà essere versata dai datori di lavoro secondo cadenze stabilite dalla contrattazione regionale in misura pari al 30% a carico dei lavoratori e al 70% a carico dei datori di lavoro. La quota percentuale è calcolata sull'imponibile previdenziale complessivo dei lavoratori, assunti con contratto di lavoro subordinato, ancorché a tempo determinato o a tempo indeterminato
<b>Quadri</b>	non previsti	