

CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO PER LA REGIONE SICILIA

PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

**CCRL 2024 -2027
(31.12.2024 – 31.12.2027)**

Parte Datoriale	Parte Sindacale
CENFOP SICILIA	FLC CGIL SICILIA
FORMA.RE	CISL SCUOLA SICILIA
FORMA SICILIA	FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA SICILIA
ANFOP SICILIA	SNALS CONFSAL SICILIA

TESTO UFFICIALE

VERBALE Nr. 1
Apertura CONTRATTAZIONE REGIONALE DELLA SICILIA
IN ATTUAZIONE DELL'ART. 1, LETTERA B DEL CCNL-FP
2024-2027

Nel anno 2024 il giorno 09 del mese di luglio alle ore 15.00 giusta convocazione del 01/07/2024 si sono riuniti presso i locali dell'INFAOP siti in Palermo in via Castellana 110 i rappresentanti degli enti datoriali e le OO.SS;

In presenza

- CENFOP Sicilia Rappresentata dal Dott. Gabriele Albergoni,
- FORMA.RE rappresentata dal Dott. Emilio Romano,
- FORMA Sicilia Rappresentata dal Dott. Gabriele Leanza e la Dott.ssa Luisa Caputummino,
- ASSOFOR rappresentata dal Dott. Antonio Oliveri

In via telematica tramite piattaforma Google Meet

- ANFOP Sicilia rappresentata dal Dott. Josef Zambito,
 - ASEF Rappresentata dal Dott. Benedetto Scuderi
- E le OO.SS**
- Flc CGIL Sicilia, rappresentata da Michele Vivaldi
 - CISL Scuola Sicilia, rappresentata da Honorè Federico
 - UIL Scuola Sicilia, rappresentata da Antonino Panzica
 - CONFISAL Sicilia rappresentate da Giovanni Speciale.



Prima la discussione il dott. Gabriele Leanza il quale in premessa dichiara che FORMA Sicilia partecipa alla contrattazione come datoriale firmataria di contratto. A tal proposito chiede di allegare nota trasmessa in data 03/07/2024 alle OO.SS regionali e alle associazioni datoriali CENFOP Sicilia e FORMA. RE.

Tutti presenti ne prendono atto.

Le OO.SS. chiedono alle datoriali se aderiscono al CCNL per la Formazione Professionale e di fare pervenire apposita dichiarazione di adesione.

Le AA.DD. non firmatarie del CCNL dichiarano di aderire al contratto e che faranno pervenire apposita adesione.

Le parti dopo avere accertato la legittimità del tavolo concordano che contrattazione regionale ha propria autonomia e potere decisionale in particolare sulle seguenti materie:



- modalità e tempi di attuazione dei diritti di informazione e della concertazione territoriale;
- costituzione di specifici fondi negli Enti Bilaterali Regionali;
- composizione e funzionamento delle Commissioni regionali;
- criteri per l'aggiornamento professionale, qualificazione, riconversione e riqualificazione del personale dipendente, sperimentazione di nuove figure professionali nonché gestione della sua mobilità, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- criteri per determinare quantità e modalità di attribuzione del fondo incentivi e gestione delle indennità varie;
- modalità e parametri per l'attribuzione degli incentivi, ivi compresa la costanza della presenza quale

1

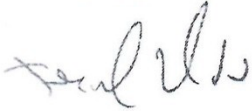


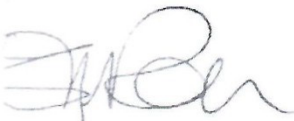
- elemento concorrente alla misura della partecipazione per l'attribuzione delle componenti accessorie della retribuzione, corrisposte in relazione ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, i cui al precedente comma A - 2, secondo quanto previsto all'art. 25;
- dinamiche professionali, loro eventuale incentivazione economica e sviluppo di carriera legati alle specificità regionali ai sensi dell'art. 25;
- organizzazione, programmazione e flessibilità dell'orario di lavoro;
- diritto allo studio;
- criteri modalità e tempi per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari ed atipici in rapporti di lavoro a Tempo Indeterminato.
- superamento della percentuale del 20% per la stipulazione dei contratti a termine (art. 6, comma 2);
- regolamentazione del telelavoro subordinato (art. 8, comma 2);
- determinazione dei limiti per il lavoro in somministrazione (art. 9);
- modalità e tempi dell'informazione preventiva e successiva (art. 12, comma 4);
- definizione delle spese relative all'aggiornamento (art. 15, comma 5);
- modalità di presentazione delle domande di trasformazione del lavoro full time in lavoro part time (art. 13, comma 2);
- determinazione della percentuale di maggiorazione della retribuzione, criteri e modalità di attuazione per la disponibilità alla variazione temporale del part-time (art. 23, comma 8);
- individuazione delle disponibilità finanziarie per il sistema incentivante o premio di risultato (art. 25, punto E, comma 2);
- indennità varie (art. 25, lettera F);
- modalità di fruizione del diritto alla mensa (art. 28, comma 2);
- modalità generali dell'impegno orario dei formatori (art. 37, punto B 1);
- eventuale flessibilità, incentivazione e/o forme compensative rispetto all'orario medio settimanale dei formatori (art. 37, punto B 4);
- impegno aggiuntivo di 150 ore in situazioni straordinarie e motivate (art. 37, punto B 5);
- orario di lavoro dei formatori in agricoltura e modalità di calcolo delle distanze (art. 37, punti C 1 e 2);
- programmazione del monte ore complessivo di aggiornamento (art. 37, punto E 4);
- modalità di adesione alla Banca delle ore (art. 40, comma 3);
- tempi e modalità di verifica della Banca delle ore (art. 40, comma 4);
- determinazione del trattamento economico e normativo per le missioni (art. 49, comma 1);
- criteri e modalità per l'utilizzo del mezzo proprio e del calcolo delle distanze (art. 49, commi 2 e 3);

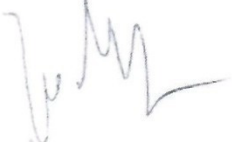
– definizione di ulteriori permessi retribuiti per diritto allo studio (art. 55, comma 2);

e parti concordano, che al fine di consentire un proficuo e costruttivo lavoro nell'affrontare i seguenti argomenti, al prossimo incontro, calendarizzato già per giorno 10 settembre alle ore 15.00 presso i locali dell'INFAOP in via Castellana 110, saranno affrontati i primi 5 argomenti e che il termine ultimo per chiudere la Contrattazione Regionale viene fissato al 31 dicembre 2024.

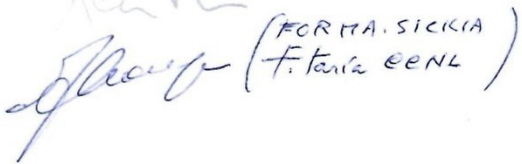
AA.DD









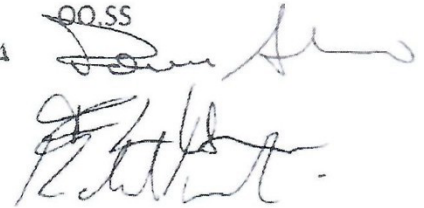
 (FORTE SICILIA)
(F. Italia CENL)

OO.SS

UILSCUOLA

Cisl scuola

FLE CGIL



Il giorno 30 dicembre 2024 a Palermo presso la sede del CENFOP Sicilia si sono riuniti in modalità telematica (<https://meet.google.com/tuq-zfqj-hii>)

- CENFOP Sicilia rappresentata da **Gabriele Albergoni**
 - FORMA.RE rappresentata da **Emilio Romano**
 - FORMA Sicilia rappresentata da **Gabriele Leanza**
 - ANFOP Sicilia rappresentata da **Joseph Zambito**
 - ASEF rappresentata da **Filippo Cirinesi**
 - ASSOFOR rappresentata da **Antonio Oliveri**
- e
- La Flc CGIL SICILIA rappresentata da **Michele Vivaldi**
 - La CISL SCUOLA SICILIA rappresentata da **Honorè Federico**
 - La FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA SICILIA rappresentata **Antonino Panzica**
 - Lo SNALS CONSAL rappresentato da **Luca Tempera Segretario Generale**

Hanno letto e approfondito il CCRL per la formazione Professionale per la Regione Sicilia ai sensi dell'ART 1 del CCNL per la Formazione Professionale che disciplina parte del trattamento normativo e gli oneri accessori della parte economica degli enti di formazione accreditati in Sicilia ai sensi del DPR 1 ottobre 2015 n.25 "del Presidente della Regione Siciliana", nonché per l'erogazione dei servizi per il lavoro in Sicilia, accreditate ai sensi del Dirigente Generale n. 4905 del 23/12/2019.

Le Parti convengono che la sottoscrizione del presente CCRL venga posticipata al **07.01.2025** alle ore 11.30 presso la sede del CENFOP Sicilia in via Castellana 110, Palermo, fermo restando che gli effetti e la vigenza decorrono a far data 01.01.2025.

Palermo 30 dicembre 2024

Flc CGIL Sicilia
(M.Vivaldi)

CISL Scuola Sicilia
(/ H.Federico)

Federazione Uil Scuola Rua
(A. Panzica)

SNALS Confsal
(L. Tempera)

CENFOP Sicilia
(G.Albergoni)

FORMA.RE
(E. Romano)

FORMA SICILIA
(G. Leanza)

ANFOP SICILIA
(Joseph Zambito)

ASEF
(F. Cirinesi)

ASSOFOR
(A. Oliveri)

Il giorno 6 gennaio 2025 si sono riuniti in modalità telematica (<https://meet.google.com/fqc-bimf-fsp>)

- CENFOP Sicilia rappresentata da **Gabriele Albergoni**
- FORMA.RE rappresentata da **Emilio Romano**
- FORMA Sicilia rappresentata da **Gabriele Leanza**
- ANFOP Sicilia rappresentata da **Joseph Zambito**
- ASSOFOR SICILIA rappresentata da **Antonio Oliveri**
- ASEF risulta assente per impegni pregressi inviando comunicazione che ritiene necessario prima della sottoscrizione fare un ulteriore approfondimento con i propri associati

e

- La Flc CGIL SICILIA rappresentata da **Michele Vivaldi**
- La CISL SCUOLA SICILIA rappresentata da **Honorè Federico**
- La FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA SICILIA rappresentata da **Antonino Panzica**
- Lo SNALS CONSAL risulta assente per motivi di salute

Apri la discussione il rappresentante di CENFOP Sicilia che, a seguito di interlocuzioni telefoniche, rappresenta al tavolo la necessità di modificare l'art. 21 "Criteri, modalità e tempi di per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari in rapporti di lavoro a Tempo Indeterminato" chiedendo di limitare la stabilizzazione del personale ai soli percorsi leFp in quanto dotati di continuità economica.

Interviene il dott. Oliveri di Assofor proponendo di togliere la percentuale del 30% del personale e fare scaturire tale percentuale dalla Commissione Paritetica Bilaterale della Regione Sicilia.

Le OO.SS. non si ritengono disponibili all'abolizione di tale percentuale e ribadiscono che già quanto pattuito nei precedenti incontri fissa dei paletti per la trasformazione dei rapporti di lavoro rimandando successivamente ad ulteriori accordi aziendali.

Dopo ampia discussione l'art. 21 viene così modificato:

"Art. 21 - Criteri modalità e tempi per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari in rapporti di lavoro a Tempo Indeterminato.

Gli Enti che al termine di un triennio hanno beneficiato delle deroghe previste dall'art. 26 in continuità di finanziamento (leFP), dovranno nei limiti delle risorse finanziarie assegnate, procedere alla stabilizzazione di almeno il 30% dei rapporti subordinati, che abbiano maturato almeno 18 mesi di servizio anche non continuativo relativamente alla stessa mansione e profilo di cui all'allegato 10 del CCNL presso le strutture formative accreditate.

Gli Enti impossibilitati a procedere alla stabilizzazione di cui sopra potranno chiedere l'intervento della Commissione Paritetica Bilaterale al fine della rideterminazione della disposizione.

Tale misura è finalizzata a valorizzare le competenze acquisite e a garantire continuità occupazionale, salvo eventuali diverse previsioni definite attraverso accordi decentrati."

Si passa all'analisi dell'art.2 su proposta di ASSOFOR che richiede l'integrazione con i commi 4 e 5:

4. La presente contrattazione regionale è vincolante esclusivamente per gli enti di formazione che applicano il CCNL di settore firmato da FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola RUA, SNALS CONFSALE e dalle Associazioni datoriali FORMA e CENFOP.
5. Le parti espressamente concordano, quindi, che gli Enti di formazione che, pur aderendo alle associazioni datoriali oggi firmatarie, aderiscono a un diverso CCNL del settore della formazione non saranno tenute all'applicazione del presente CCRL.

Sia Parte Datoriale che parte Sindacale non sono disponibili ad inserire i seguenti commi in quanto ritengono che la sottoscrizione di un contratto debba impegnare i sottoscrittori all'applicazione dello stesso. Interviene il dott. Zambito di ANFOP, affermando che la contrattazione e' stata avviata il 9 di luglio 2024 ed in quella sede le parti datoriali non firmatarie del contratto hanno dichiarato di aderire a quest'ultimo. Interviene il dott. Emilio Romano rammentando ai presenti che la contrattazione andava conclusa entro il 31.12.2024, pertanto e' opportuno procedere celermente alla chiusura dei lavori.

Il dott. Oliveri abbandona la riunione dichiarando che senza l'introduzione di questi due commi non intende sottoscrivere il CCRL.

Le parti avendo convenuto di chiudere definitivamente la contrattazione e di proseguire con la sottoscrizione del CCRL già fissata per giorno 07.01.2025, si dichiarano disponibili a far sottoscrivere successivamente per adesione l'Associazione Datoriale ASEF.

Letto e sottoscritto

Palermo li 06.01.2025.

Filc CGIL Sicilia
(M. Vivaldi)

CISL Scuola Sicilia
(/ H. Federico)

Federazione Uil Scuola RUA
(A. Panzica)

SNALS Confsal
(L. Tempera)

CENFOP Sicilia
(G. Albergoni)

FORMA.RE
(E. Romano)

FORMA SICILIA
(G. Leanza)

ANFOP SICILIA
(Joseph Zambito)

ASSOFOR
(A. Oliveri)

Il giorno 7 gennaio 2025 alle ore 11.30 presso la sede del CENFOP Sicilia sono presenti per la sottoscrizione del CCRL per la Formazione Professionale della Regione Sicilia:

- CENFOP Sicilia rappresentata da **Gabriele Albergoni**
- FORMA.RE rappresentata da **Emilio Romano**
- FORMA Sicilia rappresentata da **Gabriele Leanza**
- ANFOP Sicilia rappresentata da **Joseph Zambito**

e

- La Flc CGIL SICILIA rappresentata da **Adriano Rizza e Michele Vivaldi**
- La CISL SCUOLA SICILIA rappresentata da **Francesca Bellia e Honorè Federico**
- La FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA SICILIA rappresentata da **Claudio Paraspore e Antonino Panzica**
- Lo SNALS CONSAL rappresentata da **Luca Tempera**

Le Parti convengono la sottoscrizione del presente CCRL con effetti e vigenza a far data dal 01.01.2025.

Flc CGIL Sicilia
(*A. Rizza/ M.Vivaldi*)

CISL Scuola Sicilia
(*F. Bellia/ H.Federico*)

Federazione Uil Scuola Rua
C. Paraspore/(A. Panzica)

SNALS Confsal
(*L. Tempera*)

CENFOP Sicilia
(*G. Albergoni*)

FORMA.RE
(*E. Romano*)

FORMA SICILIA
(*G. Leanza*)

ANFOP SICILIA
(*Joseph Zambito*)

Sommario

Art. 1 CONTRATTAZIONE REGIONALE PER LA REGIONE SICILIA E RELATIVE PROCEDURE	10
Art. 2 Campo di Applicazione.....	10
Art.3 Durata e Decorrenza.....	11
Art. 4– Relazioni sindacali e diritti sindacali.....	11
Art. 5 – Informazione / concertazione	11
Art. 6 – Commissione Paritetica Bilaterale Regione Sicilia	11
Art. 7 – Commissione di conciliazione	11
Art. 8 – Igiene e sicurezza sul lavoro.....	12
Art. 9 – Telelavoro	12
Art. 10 – Superminimo	12
Art. 11 – Diritto allo Studio	12
Art. 12 – Congedi formativi non retribuiti.....	13
Art. 13 - Permessi per dismenorrea ed endometriosi.....	13
Art. 14 - Congedo straordinario donne vittime di violenza di genere	13
Art. 15 – Missioni.....	13
Art.16 – Ente Bilaterale Regionale (EBiRFoP).....	13
Art. 17 - Diritto alla Disconnessione.....	13
Art.18 - Orario di Lavoro.....	14
Art. 19 – Trattamento Economico Progressione Economica Orizzontale Individuale	14
Art. 20 - Trattamento Economico sistema Incentivante o Premio a Risultato	14
Art. 21 - Criteri modalità e tempi per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari in rapporti di lavoro a Tempo Indeterminato.	15
Art.22 Mensa.....	15
Art. 23 - Contrasto a ogni forma di discriminazione sui luoghi di lavoro	15
Art.24 Banca delle Ore.....	15
Art. 25 Rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o ciclico. Articolo 1, comma 350, della legge 30 dicembre 2020, n. 178	15
Art. 26 – Dergoghe per ragioni oggettive e temporanee o di reinserimento nel mercato del lavoro.	16
Art. 27 - Indennità di funzione	16
Art. 29 – Lavoro in Somministrazione	17
Art. 30 - Distacco e Comando	17
Art. 31 - Clausola sociale.....	17
ALLEGATO A.....	19

Art. 1 CONTRATTAZIONE REGIONALE PER LA REGIONE SICILIA E RELATIVE PROCEDURE

Premessa:

1. La formazione professionale rappresenta un settore strategico per lo sviluppo del territorio siciliano, è inoltre volano di innovazione, progresso e di riscatto sociale. Il settore permette di affrontare le sfide che il mercato del lavoro pone in termini di acquisizione di competenze chiave per l'uso delle nuove tecnologie nei vari settori produttivi, il recupero delle antiche arti, il rispetto delle tradizioni e le inevitabili riqualificazioni dei lavoratori alla luce dei nuovi cicli produttivi per far fronte ai cambiamenti in atto nel mondo del lavoro a cominciare dal governo della transizione energetica. Diviene fondamentale per la Sicilia fornire una formazione professionale di qualità capace di coniugare buona formazione e lavoro buono, tutelando allievi e lavoratori;
2. Tenuto conto del verbale del 09/07/2024 di apertura di contrattazione regionale con le quali le associazioni datoriali ANFOP, ASEF e ASSOFOR dichiarano di aderire al CCNL 2024-2027 per la formazione professionale, sottoscritto da FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola RUA, SNALS CONFISAL e dalle Associazioni datoriali FORMA e CENFOP (allegato 1);
3. le parti hanno già sottoscritto il 23 luglio 2018 un accordo regionale per la Salvaguardia occupazionale dei lavoratori del settore della Formazione Professionale;
4. la Legge Regionale 14 dicembre 2019, n. 23 che istituisce e disciplina il Sistema Regionale della Formazione Professionale ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, terzo e quarto comma, e dell'art. 10 della Legge Costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3, al fine di rendere effettiva la crescita della professionalità dei lavoratori, in coerenza con le strategie dell'Unione Europea per lo sviluppo delle risorse umane.
5. la Formazione Professionale, strumento di politica attiva del lavoro, considerati anche i percorsi ordinamentali degli IeFP e i servizi erogati dalle Agenzie per il Lavoro che affiancano la scuola pubblica nell'obbligo scolastico e formativo, si svolge nel quadro degli obiettivi della programmazione economica e tende a favorire l'occupazione, l'inclusione sociale, la produttività e l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro in armonia con il progresso scientifico e tecnologico.
6. le parti concordano che il CCNL di settore firmato da FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola RUA, SNALS CONFISAL e dalle Associazioni datoriali FORMA e CENFOP sia uno strumento ineludibile per garantire diritti e tutele ed evitare contenziosi sul costo del lavoro.

Le parti condividono la necessità di un ulteriore impegno per continuare a migliorare le iniziative di Formazione Professionale per la costituzione di un servizio di interesse pubblico inteso ad assicurare un sistema di interventi formativi finalizzati alla diffusione delle conoscenze teoriche e pratiche necessarie per svolgere ruoli professionali, rivolti al primo inserimento, alla qualificazione, alla riqualificazione, alla specializzazione, all'aggiornamento ed al perfezionamento dei lavoratori in un quadro di Formazione Permanente.

Art. 2 Campo di Applicazione

1. La presente contrattazione disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente dagli Enti di Formazione Professionale che operano all'interno delle istituzioni Formative accreditate o che possano accreditarsi ai sensi delle vigenti disposizioni di cui al DPR 1 ottobre 2015 n.25 "del presidente della Regione Siciliana", nonché dalle Agenzie per il Lavoro accreditate in Sicilia;
2. La presente contrattazione disciplina i rapporti di lavoro del personale dipendente di enti di qualunque natura giuridica, anche riuniti in consorzi, fondazioni, reti e poli, della formazione professionale IeFP per minori in obbligo scolastico, formazione continua per adulti occupati e degli inoccupati, dell'istruzione Tecnica Superiore, dell'Istruzione e Formazione ordinamentale, dei servizi per il lavoro, della formazione per le arti ed dei mestieri e delle attività connesse alle politiche attive del lavoro.

3. I contenuti della presente contrattazione hanno come obiettivo la realizzazione di un contratto della formazione professionale per la Regione Siciliana vincolante per tutti gli Enti impegnati nella gestione di attività previste dal decreto di accreditamento della Regione Siciliana.

Art.3 Durata e Decorrenza

La presente contrattazione ha decorrenza triennale dal 31 dicembre 2024 al 31 dicembre 2027.

La presente contrattazione alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non se ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCNL.

Art. 4– Relazioni sindacali e diritti sindacali

1. Le relazioni sindacali, nel rispetto dei ruoli e delle rispettive responsabilità degli Enti di Formazione Professionale e delle Organizzazioni Sindacali di categoria, perseguono l'obiettivo di contemperare l'interesse degli operatori al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla loro crescita professionale, con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi, riconoscendo la professionalità e il valore del ruolo sociale degli Enti.
2. In riferimento all'Art 17 lettera E comma 3, del CCNL al fine di preservare la confederalità delle OO.SS. di categoria, viene riconosciuto un'agibilità sindacale ciascuna delle seguenti organizzazioni sindacali: FLC CGIL, CISL SCUOLA e UIL SCUOLA, e SNALS CONFSAL indipendentemente dal numero degli addetti.

Art. 5 – Informazione / concertazione

Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed alla efficienza dei servizi e per assicurare alle OO.SS., nell'esercizio dell'attività sindacale, le migliori condizioni per la tutela del personale, gli Enti garantiscono una costante informazione alle OO.SS. in merito a eventuali processi di crisi, dismissione, trasformazione o eventuali procedure di mobilità, riduzione oraria o accesso agli ammortizzatori sociali. Per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, l'informazione dovrà essere fornita con cadenza annuale, così come da CCNL Art 12 comma 1.

La concertazione si sviluppa a livello regionale tra i rappresentanti regionali delle Associazioni degli Enti di FP firmatarie e/o aderenti al vigente CCNL e le segreterie regionali di FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola, SNALS, appartenenti alle OO.SS. firmatarie del CCNL, ed ha come oggetto in particolare:

- Attuazione degli Avvisi lefp e relative dotazioni finanziarie;
- Attuazione degli Avvisi per la formazione degli adulti e relative dotazioni finanziarie;
- Attuazione degli Avvisi per l'erogazione delle politiche attive del lavoro e relative dotazioni finanziarie;
- Analisi dello stato economico finanziario di filiera.

Art. 6 – Commissione Paritetica Bilaterale Regione Sicilia

Entro tre mesi dalla firma della Contrattazione Regionale, sarà istituita la Commissione Paritetica Bilaterale Regionale, con il compito prioritario di predisporre ed emanare rispettivamente interpretazioni autentiche delle normative contrattuali e delle contrattazioni regionali nonché di esaminare e risolvere eventuali controversie nella interpretazione ed applicazione dei contenuti del CCNL e delle materie oggetto di contrattazione regionale così come previsto dal regolamento di cui all'allegato n. 2, del CCNL per la Formazione Professionale 2024-2027.

Art. 7 – Commissione di conciliazione

Entro tre mesi dalla firma della Contrattazione Regionale, verrà istituita la Commissione di Conciliazione Regionale, ai sensi della legge n. 183 del 2010 con i compiti di esercitare, per la prevenzione e la risoluzione

preventiva dei conflitti, il tentativo di conciliazione di cui all'allegato 3 del CCNL per la Formazione Professionale 2024-2027.

Art. 8 – Igiene e sicurezza sul lavoro

Le parti, riconfermando il comune impegno per l'attuazione piena e consapevole delle norme per la sicurezza sul lavoro, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente in materia, convengono di applicare quanto disposto nell'allegato 7 del CCNL di settore.

Art. 9 – Telelavoro

Le parti, concordano nell'applicare le seguenti modalità di attuazione di Telelavoro:

1. Il presupposto per la realizzazione del telelavoro è la scelta volontaria di entrambi i soggetti interessati: l'Ente e il lavoratore;
2. Il telelavoro può svolgersi anche per limitati periodi di tempo predefiniti o a ore, in alternanza al lavoro effettuato presso la sede di lavoro.
3. In nessun caso il telelavoratore può eseguire lavori per conto proprio o di terzi, salvo esplicito mandato.
4. Il telelavoro può riguardare sia le nuove assunzioni, sia i rapporti già in essere. Le modalità orarie vanno concordate tra le parti, con possibilità di reversibilità o riformulazione.
5. Attività previste per il telelavoro sono quelle di segreteria, amministrazione, progettazione, contabilità, o comunque, quanto concordato con l'Ente.
6. L'Ente, nell'organizzazione dell'attività lavorativa, definirà le attività annuali da poter effettuare, definendone il tetto massimo di ore.
7. Le modalità di telelavoro devono essere specificate in un accordo individuale, indicando le attività assegnate, la sede e l'orario di lavoro, gli strumenti forniti, gli obiettivi e le regole per il diritto alla disconnessione.
8. Sono garantiti ai telelavoratori i medesimi diritti contrattuali e sindacali degli altri lavoratori.

Art. 10 – Superminimo

Agli enti di formazione, dotati di un organico minimo funzionale previsto per l'accreditamento, con dipendenti assunti a tempo indeterminato, in considerazione del carico di lavoro e delle responsabilità connesse alle funzioni direttive e nei limiti delle risorse economico-finanziarie a disposizione dell'ente, può essere riconosciuto un superminimo (assorbibile o non assorbibile) individuale mensile, in conformità alle disposizioni vigenti.

Art. 11 – Diritto allo Studio

Al fine di garantire il diritto allo studio, sono concessi ulteriori permessi straordinari retribuiti, qualora valutati dall'Ente strategici per la spendibilità professionale del lavoratore all'interno dell'Ente stesso, per un totale annuo di 50 ore, come da CCNL art 55 punto 2, per il conseguimento, qualora non in possesso, di lauree e/o abilitazioni all'insegnamento, certificazioni informatiche, master di primo o secondo livello, certificazioni linguistiche previo confronto tra le RSA/OO.SS. regionali e l'Ente.

Come già previsto dall'art. 55 CCNL, nella concessione dei permessi di cui al precedente comma, vanno osservate, garantendo in ogni caso le pari opportunità, le seguenti modalità:

- i dipendenti che contemporaneamente potranno usufruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di cui al comma 1, non dovranno superare 1/10 o frazione di 1/10 del personale della istituzione formativa;
- a parità di condizioni hanno precedenza a frequentare le attività didattiche i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio.

Art. 12 – Congedi formativi non retribuiti

Fermo restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'art. 10 della L.300 del 20/05/1970, e quanto previsto al precedente art. 11 del presente contratto regionale, i dipendenti possono richiedere, secondo quanto disposto dalla legge n. 53/2000, congedi non retribuiti per la formazione, 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 laurea.

Art. 13 - Permessi per dismenorrea ed endometriosi

Alla lavoratrice, a seguito di presentazione di adeguata certificazione medica rilasciata da strutture pubbliche, sono concessi, su richiesta, fino a 3 giorni al mese di astensione dal lavoro.

Art. 14 - Congedo straordinario donne vittime di violenza di genere

La lavoratrice inserita nei percorsi certificati dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai centri antiviolenza o dalle Case Rifugio (art. 5-bis, D.L. 93/2013, convertito con modificazioni dalla L. 119/2013), ha diritto fino a 90 giorni di congedo retribuito con relativa astensione dal lavoro.

Art. 15 – Missioni

Si ha una missione quando l'ente notifica ad un lavoratore di svolgere la propria attività fuori dalla sede abituale di lavoro per una distanza superiore a 40 Km.

Nel caso in cui il lavoratore utilizzi il mezzo proprio, l'Ente a fine mese deve liquidare i km fatti dal lavoratore secondo le tabelle ACI e il relativo costo del pedaggio stradale, il vitto e alloggio dietro ricevuta attestante l'importo.

L'ente in alternativa può dotare il lavoratore di tessera di abbonamento per l'uso dei mezzi pubblici o utilizzare mezzi aziendali.

Può essere concessa, concordato con il dipendente, una indennità forfettaria di trasferta giornaliera, nel rispetto delle vigenti normative.

Art.16 – Ente Bilaterale Regionale (EBiRFoP)

Le parti firmatarie della presente Contrattazione Regionale confermano l'Ente Bilaterale Nazionale EBINFOP quale strumento per affrontare problemi e bisogni dei lavoratori e degli organismi formativi e supportare processi di cambiamento secondo quanto previsto dallo Statuto dell'Ente, allegato n. 1, parte integrante del presente CCNL.

L'ente Bilaterale Regionale EBIRFOR per la Regione Sicilia dovrà costituirsi/avviarsi entro sei mesi dalla sottoscrizione della presente contrattazione.

Art. 17 - Diritto alla Disconnessione

Al fine di tutelare la vita lavorativa e la vita familiare, per ribadire che non sussiste l'obbligo per il lavoratore di rimanere connessi 24 ore su 24 si stabilisce che gli orari di reperibilità telefonica sono-esclusivamente in fascia oraria diurna. I lavoratori non possono essere contattati telefonicamente per problematiche riguardanti la prestazione lavorativa durante la sospensione delle attività didattiche e nei giorni festivi.

I Direttori Regionali, i Direttori di Centro, Responsabili Amministrativi e dei Processi e il personale con funzioni di coordinamento, in caso di urgenza potranno essere contattati telefonicamente anche in orari fuori servizio. Nei limiti dell'orario di funzionamento degli uffici è possibile contattare i lavoratori durante il periodo di sospensione didattica per comunicazioni connesse al proprio stato giuridico o economico.

Per ragioni di sicurezza ed emergenza i suddetti limiti sono superati al fine di evitare situazioni di pericolo.

Art.18 - Orario di Lavoro

L'impegno di lavoro del personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno è di 36 ore settimanali ed è distribuito su non meno di 5 giorni. L'orario di lavoro convenzionale mensile è di 156 ore settimanali. La prestazione lavorativa convenzionata annua è di 1590 ore.

Orario di lavoro Formatori:

L'orario convenzionale medio settimanale di docenza frontale è pari a 22 ore su un calendario compreso tra 31 e le 46 settimane fino ad un massimo di 800 ore annue.

Al fine di mantenere i livelli occupazionali ed in considerazione che le ore di docenza, in funzione degli avvisi pubblici, vengono spesso comprese su un numero di settimane inferiore a quelle previste, precludendo la possibilità di raggiungere le 800 ore annue, le 22 ore settimanali saranno calcolate su base media annua fermo restando il limite massimo di 28 ore da svolgersi per settimana e le 800 ore annuali. Sarà altresì possibile estendere le 800 ore di docenza frontale fino ad un massimo di 1000 ore annuali, riconoscendo un'indennità aggiuntiva non inferiore al 15% sulla quota oraria per le sole ore in aggiunta alle 800, fermo restando il limite massimo di 28 ore da svolgersi per settimana. Per i part time l'impegno orario andrà rimodulato per il proprio impegno orario.

Art. 19 – Trattamento Economico Progressione Economica Orizzontale Individuale

E' prevista la progressione economica orizzontale individuale P.E.O.I sulla base dell'anzianità maturata nel settore della Formazione Professionale in costanza di rapporto di lavoro o per passaggio immediato e diretto da un ente ad altro mediante accordi stipulati con le OO.SS. per il personale assunto a tempo indeterminato, che si realizza con l'applicazione complessiva di cinque incrementi retributivi comprensivi di quelli già nel concluso regime transitorio di prima applicazione del precedente CCNL 2007-2010. Gli scatti maturati successivamente al 01 febbraio 2012 avranno valore unitario indicato nella tabella A:

"A" TABELLA Progressione Economica Orizzontale Individuale	
Livelli	Incremento Mensile
I	30,00 €
II	30,00 €
III	30,00 €
IV	40,00 €
V	55,00 €
VI	60,00 €
VII	60,00 €
VIII	60,00 €
IX	60,00 €

Art. 20 - Trattamento Economico sistema Incentivante o Premio a Risultato

Nei limiti delle risorse finanziarie gli Enti di Formazione potranno riconoscere un premio di produzione a tutto il personale dipendente assunto a tempo indeterminato derivante da incrementi di produttività, innovazione, ed efficienza organizzativa. L'ente, a termine delle attività dopo avere individuato la disponibilità finanziaria, procederà a convocare le RSA o le OO.SS. per stabilire i criteri al riparto del premio per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato. La percentuale da corrispondere non può essere inferiore al 3% dell'imponibile previdenziale individuale.

Agli Enti di formazione, dotati di un organico minimo funzionale previste per l'accreditamento, nei limiti delle risorse economico-finanziarie a disposizione dell'ente, per il personale assunto con funzioni di Direttore VIII e IX livello, con contratto a tempo indeterminato, previo accordo sindacale, può essere riconosciuto il Sistema Incentivante e Premio di Risultato, finalizzato a valorizzare il ruolo strategico nella gestione e nell'innovazione degli Enti di formazione. Il sistema incentivante o premio di risultato per i Direttori è destinato a promuovere:

- a) incrementi di unità lavorative;
- b) incrementi di produttività e qualità dei servizi erogati;
- c) processi di innovazione gestionale e organizzativa.

Al personale di livello VIII e IX, il premio di risultato non può essere inferiore al 10% dell'imponibile previdenziale annuo, in riferimento al raggiungimento degli obiettivi specifici.

Gli incentivi di cui sopra possono essere anche erogati mediante welfare aziendale, previa comunicazione alle OO.SS. e alle Associazioni Datoriali.

Nei limiti delle risorse economico-finanziarie a disposizione dell'ente, previo accordo sindacale, è possibile riconoscere una quota economica aggiuntiva una tantum, destinata esclusivamente al welfare aziendale o al versamento su fondi pensionistici integrativi, pari a un massimo di 2.500 euro annui, calcolati in proporzione alla durata del rapporto di lavoro e alla percentuale di part-time, ove applicabile.

Art. 21 - Criteri modalità e tempi per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari in rapporti di lavoro a Tempo Indeterminato.

Gli Enti che al termine di un triennio hanno beneficiato delle deroghe previste dall'art. 26 in continuità di finanziamento (leFP), dovranno nei limiti delle risorse finanziarie assegnate, procedere alla stabilizzazione di almeno il 30% dei rapporti subordinati, che abbiano maturato almeno 18 mesi di servizio anche non continuativo relativamente alla stessa mansione e profilo di cui all'allegato 10 del CCNL presso le strutture formative accreditate.

Gli Enti impossibilitati a procedere alla stabilizzazione di cui sopra potranno chiedere l'intervento della Commissione Paritetica Bilaterale al fine della rideterminazione della disposizione.

Tale misura è finalizzata a valorizzare le competenze acquisite e a garantire continuità occupazionale, salvo eventuali diverse previsioni definite attraverso accordi decentrati.

Art.22 Mensa

A tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato con l'orario di lavoro con almeno due rientri pomeridiani è previsto un voucher di mensa per un valore pari a € 8,00 da potere corrispondere anche mediante welfare aziendale.

Art. 23 - Contrasto a ogni forma di discriminazione sui luoghi di lavoro

Gli enti di formazione professionale pongono al centro dei loro percorsi la crescita della persona, pertanto ogni forma di discriminazione di genere, orientamento sessuale, religioso ed etnico è contrastata anche attraverso momenti di informazione e formazione dei dipendenti.

Art.24 Banca delle Ore

Così come previsto dall'art.39 del CCNL è istituito lo strumento della banca delle ore.

Nella banca delle ore vengono accantonate le ore che la lavoratrice/lavoratore matura nel corso dell'anno a vario titolo fuori dall'orario ordinario, a cui il lavoratore aderisce su base volontaria, previo autorizzazione dell'ente.

Su richiesta del lavoratore, l'ente comunicherà il saldo delle ore della propria posizione.

Le ore maturate potranno essere compensate con giorni di riposo, oppure, su richiesta del lavoratore e in accordo con l'Ente potranno essere liquidate o convertite in welfare aziendale.

Nel caso in cui il lavoratore debba saldare un debito l'ente procederà alla trattenuta in busta paga entro l'anno di maturazione.

Al lavoratore che ne farà richiesta sarà consentito chiedere un prestito alla banca delle ore che dovrà essere restituito offrendo la sua prestazione lavorativa al di fuori delle ore ordinarie.

Alla cessazione del rapporto di lavoro in ogni modo verranno pagati o trattenuti dalla retribuzione eventuali crediti o debiti orari residui.

Art. 25 Rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o ciclico. Articolo 1, comma 350, della legge 30 dicembre 2020, n. 178

Il part-time ciclico verticale è una modalità lavorativa a tempo parziale applicabile sia al contratto a tempo indeterminato che a quello determinato: la particolarità che lo caratterizza è rappresentata dal fatto che il

lavoratore presta attività per alcuni giorni della settimana o del mese o per alcuni mesi dell'anno a tempo pieno, mentre in altri giorni o mesi la propria prestazione è completamente sospesa. Per effetto di quanto disposto dall'articolo 1, comma 350, legge 30 dicembre 2020, n. 178, il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale, che prevede che la prestazione lavorativa sia concentrata in determinati periodi, è riconosciuto per intero le settimane utili ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione.

Per il lavoratore a tempo parziale, dunque, l'anzianità contributiva utile ai fini del diritto a pensione è calcolata come se egli avesse occupato un posto a tempo pieno, prendendo integralmente in considerazione anche i periodi non lavorati nell'ambito del programma negoziale lavorativo concordato con il datore di lavoro. La retribuzione viene corrisposta unicamente per il periodo durante il quale viene svolto il lavoro fermo restando l'obbligo di compilazione del flusso UniEmens anche per i periodi in cui non esiste prestazione lavorativa in ragione dell'articolazione dell'orario concordata nel rapporto di lavoro a tempo parziale indicando il codice "DRoo", che identifica il flusso presentato in assenza di prestazione lavorativa relativa all'intero mese con riferimento al lavoratore in contratto di lavoro part-time di tipo verticale/ciclico.

Art. 26 – Deroghe per ragioni oggettive e temporanee o di reinserimento nel mercato del lavoro.

Le parti convengono di derogare all'art. 6 (Lavoro a tempo determinato) e all'allegato 7 (prestazioni coordinate e continuative) del CCNL, limitatamente al 70% dei contratti subordinati a tempo indeterminato in organico, salvo ulteriori accordi decentrati.

Art. 27 - Indennità di funzione

E' possibile concedere, sulla base di un accordo aziendale, una indennità di funzione per il personale che ricopre ruoli di particolare responsabilità appartenenti ai livelli retributivi che vanno dal I livello al IX livello secondo la seguente tabella:

Indennità di Funzione						
Liv	Tabellare Gennaio 2025			Tabellare Settembre 2026		
	Tabellare	Ind. Di Funz	Tabellare	Tabellare	Ind. Di Funz	Tabellare
I	1.604,19 €	20,00 €	1.624,19 €	1.635,99 €	20,00 €	1.655,99 €
II	1.697,07 €	30,00 €	1.727,07 €	1.730,71 €	30,00 €	1.760,71 €
III	1.798,93 €	30,00 €	1.828,93 €	1.834,59 €	30,00 €	1.864,59 €
IV	1.936,77 €	50,00 €	1.986,77 €	1.975,16 €	50,00 €	2.025,16 €
V	2.017,63 €	80,00 €	2.097,63 €	2.057,63 €	80,00 €	2.137,63 €
VI	2.286,10 €	80,00 €	2.366,10 €	2.331,43 €	80,00 €	2.411,43 €
VII	2.393,14 €	80,00 €	2.473,14 €	2.440,58 €	80,00 €	2.520,58 €
VIII	2.576,62 €	90,00 €	2.666,62 €	2.627,71 €	90,00 €	2.717,71 €
IX	3.160,14 €	100,00 €	3.260,14 €	3.222,79 €	100,00 €	3.322,79 €

Oltre alle figure già specificate e previste dall'art. 25 del CCNL, relativamente alle indennità varie, previo accordo sindacale (RSA/OO.SS), al personale che ricopre particolari incarichi di responsabilità, a titolo esemplificativo e non esaustivo, connessi al D.lvo 231/2021 o D.lvo n.81/2008, è possibile concedere una indennità minima annua di Euro 500,00, proporzionale al grado di responsabilità, per anno da valere ad ogni effetto di legge.

Art. 28 - Priorità nelle Assunzioni per i Soci di Cooperative, Associazioni, Enti e Organizzazioni del Terzo settore

In accordo con il principio della mutualità e della solidarietà tipico delle cooperative, viene riconosciuta la priorità nelle assunzioni ai soci rispetto ad altri candidati esterni, come previsto dall'art. 1, comma 3, della Legge 3 aprile 2001, n. 142 ("Revisione della legislazione in materia cooperativa"), che consente l'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato o autonomo con i soci, promuovendo la partecipazione attiva

dei lavoratori alla vita dell'ente. Per attuare tale priorità, le parti stabiliscono che:

- 1) In fase di ampliamento dell'organico, i soci già attivi all'interno della cooperativa, che soddisfano i requisiti professionali, abbiano precedenza su candidati esterni.
- 2) Nei bandi di selezione e nelle procedure di reclutamento, sia espressamente indicata la priorità d'assunzione dei soci, in conformità al modello cooperativo.
- 3) Le modalità di verifica dei requisiti dei soci siano basate su criteri oggettivi e trasparenti, conformi alle disposizioni delle normative citate, garantendo la parità di trattamento e prevenendo eventuali conflitti di interesse.

In analogia, tali disposizioni si applicano ai soci di Associazioni, Enti e Organizzazioni del Terzo settore.

Art. 29 – Lavoro in Somministrazione

Ai sensi dell'art. 9 del CCNL, il lavoro in somministrazione è consentito per rispondere a esigenze specifiche di reperimento di risorse qualificate in modalità intermittente, garantendo flessibilità operativa agli enti e tutela per i lavoratori. È possibile ricorrere a tale istituto per figure professionali specialistiche, necessarie per progetti o corsi che richiedono competenze avanzate non reperibili internamente, come specificato nell'Allegato A.

Per progetti con durata superiore ai limiti standard, previa contrattazione con le RSA/RSU-OO.SS., è ammessa una deroga del 50% dei limiti quantitativi finalizzata alla realizzazione del progetto stesso.

Art. 30 - Distacco e Comando

È prevista la possibilità di distacco o comando dei lavoratori tra enti di formazione, tra reti di imprese o consorzi, nel rispetto delle normative vigenti in materia di lavoro e delle disposizioni contrattuali applicabili. Il distacco o comando è consentito esclusivamente per lo svolgimento delle stesse mansioni del lavoratore distaccato e non per mansioni inferiori, garantendo così il mantenimento del livello di professionalità e competenza del personale. Il distacco o comando, oltre agli adempimenti normativi, deve essere formalizzato tramite un contratto scritto che indichi: a) la durata del distacco; b) l'ente di provenienza e quello di destinazione; c) le mansioni specifiche che il lavoratore sarà chiamato a svolgere presso l'ente di destinazione, assicurando che corrispondano a quelle già ricoperte; d) le modalità di gestione dei diritti e dei doveri del lavoratore distaccato.

Durante il periodo di distacco, il lavoratore mantiene il diritto alla retribuzione e agli altri diritti previsti dal contratto di lavoro applicabile presso l'ente di provenienza, fatto salvo eventuali accordi specifici con l'ente di destinazione. Il distacco è vietato nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 31 - Clausola sociale

Al fine di promuovere la stabilità occupazionale e la continuità didattica nel rispetto dei principi dell'Unione Europea, della legislazione del lavoro e delle normative vigenti, in caso di crisi congiunturale, dismissione o cessazioni delle attività, l'ente può cedere la propria attività ad altri Enti mediante manifestazione d'interesse e apposita contrattazione con le OO.SS. e Amministrazione Regionale.

Fermo restando la necessaria armonizzazione con l'organizzazione dell'Ente subentrante e con le esigenze tecnico organizzative e di manodopera, l'Ente subentrante è tenuto ad assorbire prioritariamente nel proprio organico il personale già operante alle dipendenze dell'Ente uscente.

Ai fini dell'applicazione della clausola sociale si considera il personale dell'Ente uscente che abbia, al momento del passaggio, almeno 180 giorni di anzianità lavorativa alla data di pubblicazione della manifestazione di interesse della procedura.

Palermo 7 Gennaio 2025

Flc CGIL Sicilia
(*A. Rizza/ M. Vivaldi*)

CISL Scuola Sicilia
(*F. Bellia/ H. Federico*)

Federazione Uil Scuola Rua
C. Paraspоро/(A. Panzica)

SNALS Confsal
(*L. Tempera)*

CENFOP Sicilia
(*G. Albergoni)*

FORMA.RE
(*E. Romano)*

FORMA SICILIA
(*G. Leanza)*

ANFOP SICILIA
(*Joseph Zambito*)

ALLEGATO A

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del [decreto legislativo n. 276 del 2003](#), mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
 - b) il numero dei lavoratori da somministrare;
 - c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
 - d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
 - e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
 - f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.
2. Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.

il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 50% per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

3. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al [decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#).
Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla [legge n. 300 del 1970](#), e successive modificazioni.

In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.