

ACCI 31.03.95 - Accordo interconfederale formazione e lavoro (CONFAPI)

Formazione professionale

CONFAPI e CGIL - CISL - UIL convengono che la formazione professionale debba ricoprire sempre piu' un posto di primo piano in un moderno sistema economico, produttivo e sociale di un Paese.

Infatti i continui cambiamenti economici, tecnologici e demografici richiedono adeguamenti culturali per una migliore valorizzazione delle risorse umane, a garanzia della difesa della professionalita` dei lavoratori e dello sviluppo delle occasioni di lavoro, e per un accrescimento del grado di competitivita`, anche internazionale, delle imprese.

Le parti nel rilevare che la vigente legislazione in materia non assicura un'adeguata qualita` della formazione professionale ritengono che:

- la formazione professionale non sia un fatto puramente economico, ma anche sociale e di primaria importanza;
- l'impegno comune, in questa fase di riforma, sia quello di incrementare le occasioni di intese e rivendicare un ruolo importante, come parti sociali, per contribuire a trovare rimedio alla carenza che si e` venuta a creare;
- sia importante intervenire sulle pubbliche istituzioni per contribuire fattivamente alla realizzazione congiunta di un disegno strategico unitario per la revisione dell'attuale sistema nominativo che regola la formazione professionale;
- in sintonia con gli indirizzi dettati dagli organi comunitari e nazionali preposti alla formazione professionale si favoriscano ulteriormente le occasioni di collaborazione congiunta, anche in base a quanto definito sia nel presente accordo sia nel precedente accordo, soprattutto con l'istituzione effettiva e il completamento degli organismi paritetici regionali in tutto il territorio nazionale.

1) Comitato nazionale di concertazione della formazione professionale

Nel prendere atto di un'opinione oramai gia` diffusa e conforme sulla necessita` di un'immediata revisione della legge quadro sulla formazione professionale, anche CONFAPI e CGIL - CISL - UIL sollecitano congiuntamente un pronto intervento legislativo atto a favorire un processo che modifichi i sistemi formativi in termini di qualita`, di omogeneita` su tutto il territorio nazionale e di integrazione tra scuola e mondo del lavoro, anche ai fini dell'orientamento e, non ultima, anche alla luce dei nuovi indirizzi dettati in sede comunitaria.

In tal senso le parti considerano necessario creare un organismo nel quale istituzioni e parti sociali possano esercitare un ruolo di indirizzo e di controllo sugli attuali sistemi formativi, secondo criteri di qualita` per rispondere alle esigenze del comparto produttivo e del lavoro con particolare riferimento ai finanziamenti, agli squilibri territoriali dell'offerta, e all'evidente divario qualitativo e quantitativo rispetto ai partner europei.

In questa ambito le parti concordano sull'importanza di istituire un comitato nazionale di concertazione, presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, che coordini la politica della formazione in Italia e che preveda inoltre la partecipazione delle Istituzioni di pertinenza, come Ministero dell'Universita` e

Ricerca Scientifica, Ministero Pubblica Istruzione, Ministero dell'Industria, Commercio ed Agricoltura, Regioni e Parti Sociali.

In tal senso le parti si adoperano a:

- sensibilizzare le istituzioni preposte per favorire la costituzione del suddetto comitato con l'impegno di contribuire alla guida dell'organismo con indicazioni mirate sulle politiche formative e sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche destinate;
- attivare, come Comitato di Concertazione, le Commissioni gia` previste dalla Conferenza Nazionale sulla Formazione Professionale del febbraio 1992 per la definizione degli standard formativi, della certificazione dei percorsi formativi, dei criteri di accreditamento dei Centri di formazione professionale.

2) Riforme legislative e provvedimenti amministrativi

Nel quadro delle indicazioni su esposte le parti ritengono urgente:

Finanziamenti:

- riformare la legge quadro sulla formazione professionale 21 dicembre 1978, n. 845, in direzione del coordinamento/integrazione dei diversi sistemi formativi, dello sviluppo della formazione di secondo livello e del post diploma, della formazione continua, delle politiche attive del lavoro indirizzando le risorse finanziarie verso servizi effettivamente rispondenti alle esigenze reali dei lavoratori e delle aziende nei termini precedentemente indicati;
- dare pronta attuazione alla legge 12 novembre 1988, n. 492, riferita ai piani di innovazione dei sistemi formativi predisposti dalle regioni;
- le parti ritengono opportuno che si realizzi - al di la` delle capacita` autonome di finanziamento che tali organismi saranno in grado di sviluppare - una modifica della vigente legislazione al fine di utilizzare le attuali risorse, pari al gettito originato anche dal prelievo di parte di esso, per il finanziamento dell'attivitа` degli enti bilaterali nell'ambito di una legislazione capace di realizzare, anche nel nostro Paese, un vero sistema di formazione continua;
- adeguare efficacemente l'utilizzo dei fondi comunitari ai reali fabbisogni dei lavoratori e delle imprese.

Scuola:

- riformare il sistema scolastico di base in modo che favorisca l'orientamento e il raccordo tra istruzione e lavoro. A questo scopo le parti si impegnano a sviluppare e qualificare congiuntamente gli stage riconosciuti dall'art. 9, comma 14 e segg. della legge 19 luglio 1993, n. 236, ed eventuali successive modificazioni;
- innalzare l'eta` della scuola dell'obbligo con una coerente riforma della scuola secondaria superiore.

Mezzogiorno:

- avviare un piano di intervento specificatamente mirato a superare i gravi squilibri, ritardi, sprechi dei sistemi formativi nel Mezzogiorno.

Universita`:

- far svolgere all'universita` un ruolo sempre piu` strategico nel sistema formativo integrato nazionale;
- migliorare l'attuale situazione universitaria contribuendo ad ottimizzare le risorse impiegate per ridurre gli sprechi, intesi non solo nell'ambito economico bensì anche come risorse umane;
- rafforzare la presenza delle universita` sul mercato con l'obiettivo primario di formare figure professionali

altamente qualificate e rispondenti alla nuova domanda del sistema impresa;

- istituire le lauree brevi a condizione che siano armonizzate con l'effettiva domanda di figure professionali intermedie e con il post diploma della secondaria e dei sistemi regionali.

3) Formazione in alternanza per apprendistato, contratti di formazione lavoro, stage formativi ed orientamento.

Le parti ritengono necessario un riordino complessivo dei sopracitati istituti contrattuali dell'alternanza con nuove legislazioni specifiche.

In particolare:

a) Per l'apprendistato le parti si impegnano a richiedere una riforma che ne ridefinisca le caratteristiche, ne preveda l'utilizzo per le fasce più giovani e ne incentivi la parte formativa attraverso i moduli formativi stabiliti da parte degli Enti bilaterali regionali, i quali provvederanno insieme alle regioni anche alla certificazione della realizzazione dell'attività formativa quale condizione della fiscalizzazione degli oneri sociali.

Tutto ciò può consentire la riattualizzazione dell'istituto in armonia con le normative degli altri Paesi europei.

b) Per il contratto di formazione e lavoro le parti ritengono che possa ancora costituire uno dei principali strumenti di formazione in alternanza e conseguentemente di incentivazione all'occupazione.

Difatti lo svolgimento dell'attività lavorativa rappresenta, in particolare nelle piccole e medie aziende, una imprescindibile esperienza per una completa acquisizione di professionalità specifica. Le parti si impegnano pertanto a richiedere il miglioramento dei benefici contributivi per le aziende che effettuino la formazione, opportunamente certificata, ai sensi del presente accordo.

c) Per gli stage formativi le parti auspicano la piena attuazione di quanto previsto dai commi 14, 15, 16, 17 e 18 dell'art. 9 della legge 19 luglio 1993, n. 236, con una sollecita definizione dei criteri per la stipula delle convenzioni sulle modalità di svolgimento dei rapporti di stage in base al protocollo di intesa già sottoscritto dalle parti stipulanti ed allegato al presente accordo.

d) Per orientamento le parti ritengono necessario che le istituzioni preposte ed i privati coinvolti contribuiscano concretamente al riassetto di un sistema più omogeneo e funzionale per la formazione e l'informazione dell'orientamento stesso.

In particolare l'alternanza rappresenta un valido raccordo per costruire un reale ponte tra il mondo della formazione e quello dell'impresa.

Per l'orientamento, quindi, le parti richiedono una nuova legge quadro che valorizzi in un contesto integrato sia l'orientamento scolastico che quello professionale, con un attivo coinvolgimento delle parti sociali stesse.

4) Formazione continua

Le parti si impegnano a sostenere la valorizzazione del dialogo sociale e la valorizzazione delle risorse anche per la formazione continua nel nuovo regolamento dei fondi strutturali della CEE.

Le parti altresì condividono l'attenzione che la CEE rivolge alle PMI e si impegnano a concordare posizioni comuni in tutte le parti delle procedure dei fondi strutturali e dei programmi comunitari.

Preso atto della rapidità delle trasformazioni dell'organizzazione del lavoro, delle professionalità e della flessibilità della prestazione, le parti intendono favorire lo sviluppo di capacità più vicine alle esigenze delle piccole e medie aziende industriali con un sistema di formazione che ad egui le professionalità dei

lavoratori alle nuove tecnologie introdotte in azienda.

Quanto sopra presuppone un diverso quadro legislativo, anche in ambito comunitario, e pone problemi di organizzazione, di programmi, di docenti e di risorse disponibili, le cui soluzioni con le diverse articolazioni, devono tenere conto delle specificità delle piccole e medie imprese.

A tale riguardo diventa significativa la realizzazione di un vero e proprio sistema integrato della formazione continua per:

- monitorare i fabbisogni e le tendenze emergenti della formazione per essere sempre pronti ad intervenire sui cambiamenti;
- aggiornare i modelli formativi nell'ambito dei diversi contesti territoriali, professionali e di classi di utenza;
- conoscere i punti di incontro tra domanda ed offerta formativa dei lavoratori occupati, favorendo altresì gli interventi di politica attiva in tal senso;
- promuovere interventi formativi nei confronti delle fasce deboli, delle donne, dei lavoratori in cassa integrazione e in mobilità.

Nel condividere l'atteggiamento che la CEE mostra nei confronti della PMI, parte preponderante del tessuto economico europeo e serbatoio per la creazione di nuovi posti di lavoro, le parti si adoperano per favorire e promuovere concretamente azioni di formazione per lo sviluppo della PMI.

In definitiva il nuovo modello integrazione di formazione continua deve essere in grado di realizzare percorsi strutturali di formazione finalizzati:

- al fine di favorire l'aggiornamento professionale dei lavoratori a fronte delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi produttivi e ad offrire occasioni di reimpiego ai lavoratori in mobilità;
- allo sviluppo, al recupero ed al ripristino delle potenzialità dei singoli lavoratori;
- allo sviluppo delle capacità di discernimento e di scelta del singolo lavoratore;
- all'incremento delle capacità delle conoscenze e delle abilità lavorative;
- le parti si impegnano a definire congiuntamente progetti di formazione continua ai vari livelli, a partire da quella aziendale, anche al fine di utilizzare i contributi pubblici previsti dall'art. 9 della legge 19 luglio 1993, n. 236.

5) Enti bilaterali

Le parti convengono di costituire organismi a livello nazionale e regionale con il fine di offrire il proprio contributo attivo di proposta e di progetto nel campo dell'orientamento professionale, della formazione continua e in alternanza delle politiche di riqualificazione professionale finalizzate al reimpiego dei lavoratori. Nel quadro di una riforma del sistema di formazione professionale, le parti convengono di intervenire sul Parlamento e sul Governo al fine di attribuire a tali organismi un ruolo organico e integrato con il sistema di formazione professionale.

Tali organismi dovranno essere finanziati, oltre che dagli apporti delle parti, da un apposito Fondo nazionale che utilizzi le risorse interne e internazionali che si renderanno disponibili.

Nell'ambito della stipula del presente accordo le parti costituiranno l'Ente nazionale bilaterale secondo i contenuti di cui all'allegato Statuto Regolamento.

Altresì verrà costituito in ogni regione un Ente bilaterale regionale i cui compiti e funzioni sono definiti dall'allegato Statuto Regolamento.

Protocollo d'intesa per l'attivazione di stages in azienda

Protocollo d'intesa sui criteri per la stipula delle convenzioni per l'attivazione di stages in azienda ex legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 9, commi 14/18.

Ferme restando le altre tipologie di esperienze di orientamento e di formazione in azienda e di tirocinio pratico, previste dalla normativa vigente, le esperienze in azienda finalizzate ad agevolare le "scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro", di cui alla legge 19 luglio 1993, n. 236 commi 14/18, si realizzano secondo i criteri appresso riportati.

1. Stage di cui al comma 16, lettera a)

1.1. Beneficiari:

- studenti delle scuole secondarie superiori;
- allievi di corsi di F.P. e soggetti in formazione continua;
- studenti universitari.

1.2. Durata:

Non superiore a due mesi.

1.3. Strutture di avviamento:

- organismi di formazione e/o di orientamento;
- istituti scolastici, provveditorati agli studi, universita`.

1.4. Soggetti abilitati alla stipula delle convenzioni:

- Titolari delle strutture di provenienza degli stagiaires e responsabile dell'Azienda, all'uopo delegato. Qualora le esperienze si realizzino presso una pluralita` di aziende, la convenzione puo` essere stipulata tra il titolare della struttura di provenienza degli stagiaires e l'associazione territoriale di rappresentanza dei datori di lavoro interessati.

E` ammessa la stipula di convenzioni "quadro" a livello territoriale tra i soggetti istituzionali e le associazioni datoriali interessate.

1.5. Modalita` di svolgimento:

L'esperienza deve:

- essere collegata all'indirizzo formativo seguito;
- svolgersi in piu` settori operativi della medesima organizzazione lavorativa;
- essere rivolta a far conoscere l'organizzazione, le procedure del lavoro e le tecnologie impiegate.

1.6. Contenuto delle convenzioni:

Nella convenzione devono risultare le seguenti indicazioni:

- a) le parti stipulanti;

- b) il numero massimo di stagiaires previsto;
- c) l'indirizzo di studio o il corso di formazione seguito;
- d) le finalita` ed i contenuti dello stage;
- e) le modalita` di svolgimento dello stage:
 - periodo previsto;
 - settori;
 - assistenza da parte dell'incaricato dell'azienda e del responsabile designato dalla struttura di provenienza degli stagiaires con funzioni di tutor;
- f) la dichiarazione che:
 - gli stagiaires non possono essere adibiti a funzioni lavorative non coerenti con il perseguimento degli obiettivi del progetto e saranno affiancati da un operatore dipendente o dal titolare dell'Azienda stessa;
- g) le modalita` per l'individuazione del tutor quale responsabile didattico ed organizzativo delle attivita`;
- h) la sottoscrizione delle parti stipulanti;
- i) l'autorizzazione del genitore esercente la patria potesta`, da allegare alla convenzione, nel caso di persone minorenni;
- l) gli impegni dell'Azienda:
 - copertura assicurativa INAIL e responsabilita` civile per gli stagiaires;
 - designazione dell'incaricato dell'Azienda;
 - rilascio dell'attestato di frequenza;
- m) gli impegni degli allievi:
 - riservatezza riguardo alle conoscenze acquisite sui programmi ed organizzazione dell'impresa;
 - obbligo di frequenza e osservanza degli orari e del rispetto dell'ambiente di lavoro;
- n) gli impegni della struttura di provenienza degli stagiaires:
 - trasmissione di copia della convenzione all'Ispettorato provinciale del lavoro ed alle rappresentanze sindacali aziendali, ovvero, in mancanza, alle organizzazioni sindacali di categoria territoriali;
 - designazione del "tutor" incaricato di seguire lo svolgimento dello stage e di valutare i risultati;
 - eventuale contributo per la copertura degli oneri assicurativi e di ulteriori costi a carico dell'Azienda;
 - eventuale breve formazione e/o informazione degli incaricati dell'Azienda sui loro compiti, sulle finalita` dello stage e sul raccordo tra formazione ed Azienda.

2. Stage di cui al comma 16, lettera b)

2.1. Beneficiari:

- utenti che hanno concluso l'iter formativo compresi i corsi di laurea;
- utenti che hanno interrotto l'iter formativo;

- soggetti in attesa di occupazione (lavoratori in occupati, disoccupati, mobilità`).

Tali soggetti devono essere inseriti in progetti di orientamento e/o di formazione.

2.2. Durata:

Non superiore ai tre mesi.

2.3. Strutture di avviamento:

- organismi di formazione e/o di orientamento;

- uffici periferici del Ministero del lavoro (U.P.L.M.O. - SCICA);

- istituti di istruzione secondaria superiore, praxveditorati agli studi, universita` d'intesa con la regione o provincia autonoma.

2.4. Soggetti abilitati alla stipula delle convenzioni:

Valgono le indicazioni di cui al punto 1.4.

2.5. Modalita` di svolgimento:

L'esperienza deve:

- essere collegata al progetto di orientamento e/o formazione seguita;

- svolgersi in specifico ruolo o ambito lavorativo;

- essere rivolta a far conoscere un determinato processo produttivo.

2.6. Contenuto delle convenzioni:

Valgono le indicazioni di cui al punto 1.6.

3. Stage di cui al comma 16, lettera b bis)

3.1. Beneficiari:

- utenti con diploma di istruzione secondaria superiore frequentanti corsi post secondari di perfezionamento o specializzazione.

3.2. Durata:

La legge non prevede una durata massima, pertanto essa va definita in sede di convenzione con l'Azienda.

3.3. Strutture di avviamento:

- istituzioni scolastiche.

3.4. Soggetti abilitati alla stipula delle convenzioni:

Valgono le indicazioni di cui al punto 1.4.

3.5. Modalita` di svolgimento:

L'esperienza deve:

- essere collegata al corso di specializzazione o perfezionamento seguito;

- essere mirata a maturare un'esperienza operativa coerente con gli obiettivi del corso.

3.6. Contenuto delle convenzioni:

Nelle convenzioni o accordi tra Amministrazione scolastica o singole scuole e le regioni interessate, previsti dal comma 16, lett. b bis), saranno definiti gli aspetti essenziali per lo svolgimento dello stage. Le suddette convenzioni o accordi dovranno in ogni caso prevedere:

- le modalità per l'individuazione del "tutor";
- la dichiarazione che l'esperienza pratica sarà correlata all'obiettivo del corso;
- l'obbligo della copertura assicurativa.

In assenza delle suddette previsioni trovano applicazione, in quanto compatibili, le indicazioni di cui alla lettera 1.6.

4. Procedure di avviamento agli stages

Per quanto concerne le procedure di avviamento agli stages previsti dal comma 16, lettere A, B e B bis, le strutture citate ai punti 1.3., 2.3. e 3.3. provvedono a:

- acquisire la dichiarazione aziendale che sono state sentite le rappresentanze sindacali indicate al comma 14;
- individuare i partecipanti da proporre ai datori di lavoro dichiaratisi disponibili;
- comunicare all'Ispettorato del lavoro, alla Commissione regionale per l'impiego e alla regione o provincia autonoma competenti l'elenco dei partecipanti e delle aziende ospitanti.

5. Fase transitoria

criteri definiti con la presente direttiva non trovano applicazione nei confronti delle attività, oggetto della disciplina legislativa di cui all'art. 9, commi 14/18, legge 19 luglio 1993, n. 236, che siano in corso di svolgimento ovvero in fase di avviamento alla data della sua emanazione.

Formazione professionale - ente bilaterale nazionale

Nel quadro della riforma del sistema della formazione professionale in atto nel Paese, le parti con la costituzione di un organismo paritetico nazionale in rete con quelli regionali intendono attivare un processo di comunicazione tra il sistema delle piccole e medie imprese e quello della istruzione e della formazione professionale.

In tal senso le parti ritengono necessario che sia riconosciuto un ruolo significativo ai suddetti organismi paritetici per meglio rispondere, in termini di efficacia ed efficienza, alle logiche per un armonico sviluppo di azioni formative atte ad un effettivo e reale fabbisogno per imprese e lavoratori.

Pertanto CONFAPI e CGIL - CISL - UIL, condividono l'opportunità di costituire, ai sensi dell'art. 36 codice civile e seguenti, un organismo che ha il fine di svolgere attività di promozione nel campo della formazione, igiene, sicurezza, prevenzione infortuni, tutela dell'ambiente e della mobilità dei lavoratori. Questo organismo viene chiamato "Ente nazionale per la formazione professionale e ambiente CONFAPI: CGIL - CISL - UIL" ENFEA, di seguito denominato Ente.

Più in particolare i compiti di questo Ente sono:

- elaborare progetti pilota per la formazione e l'ambiente nonché per le iniziative formative antinfortunistiche di cui al D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, su indicazione delle parti, da attuare con finanziamenti pubblici e comunitari e da effettuarsi sia per i lavoratori da assumere con CFL, nell'ambito della formazione prevista dal presente accordo, sia per gli altri lavoratori, al verificarsi delle condizioni previste dal citato D.Lgs.;
- sviluppare ricerche sui fabbisogni formativi delle piccole e medie aziende e dei lavoratori, con particolare riferimento alle nuove professionalità richieste dall'innovazione tecnologica;
- verificare ed individuare i principali problemi relativi ai rischi occupazionali lavorativi e ambientali nel settore delle PMI;
- confrontare e specificare in merito al quadro normativo comunitario e nazionale vigente, in recepimento e in definizione, al fine di promuovere iniziative nella elaborazione e nella gestione delle stesse;
- avviare un confronto a livello europeo con le organizzazioni europee dei datori di lavoro e dei sindacati al fine di evidenziare quali soluzioni le parti abbiano individuato e praticino nei diversi Paesi europei nell'affrontare le tematiche in oggetto per definire eventualmente proposte comuni da sottoporre alla Commissione CEE;
- favorire lo sviluppo di strutture partecipative bilaterali, articolate dal livello nazionale a quello territoriale al fine di promuovere la prevenzione dei rischi prodotti, lavorativi e ambientali nelle PMI;
- garantire una partecipazione continuativa ed istituzionalizzata alla formulazione e all'attuazione delle normative in argomento;
- elaborare moduli di base per la realizzazione degli interventi formativi di cui all'art. 16 della legge 19 luglio 1994, n. 451, anche al fine della definizione del modello per la certificazione dei risultati conseguiti dai lavoratori alla scadenza del CFL, come previsto dal comma 9 dello stesso articolo;
- progettare modelli formativi sperimentali per aggiornamento e perfezionamento professionale per lavoratori occupati, per cassaintegrati, per disoccupati di lunga durata, per lavoratori in mobilità, per le donne e per i disabili, ricorrendo, anche a sostegno tecnico progettuale, agli interventi di formazione continua prevista dai programmi dell'Obiettivo 4 del fondo sociale europeo e dalla legislazione nazionale (con particolare riferimento all'art. 9, comma 3 della legge 19 luglio 1993, n. 236) e regionale;
- promuovere la realizzazione di un intervento di formazione dei quadri degli Enti bilaterali regionali, finanziandolo con il contributo del Fondo Sociale Europeo e, in particolare, in base a quanto previsto dal Piano Nazionale di Sviluppo relativo all'Obiettivo in materia di "formazione degli esperti delle parti sociali";
- dedicare una particolare attenzione al reperimento dei finanziamenti pubblici necessari all'effettuazione delle attività formative e all'utilizzo di tecnologie didattiche, come l'apprendimento a distanza, che consentano attività formative flessibili e personalizzate;
- coordinare le attività degli Enti regionali onde favorire un'articolazione funzionale dei compiti;
- analizzare e diffondere, a livello nazionale, i modelli elaborati dagli Enti regionali;
- promuovere la nascita degli Enti regionali nell'insieme del territorio nazionale.

Gli Enti regionali trasmetteranno all'ENFEA, con periodicità semestrale, una relazione sull'andamento delle attività in corso di effettuazione, in modo da consentire all'ENFEA di presentare un rapporto periodico sull'insieme delle iniziative realizzate.

In relazione alle finalità suesposte, l'ENFEA può compiere ogni operazione mobiliare ed immobiliare, accedere a finanziamenti, assumere il personale necessario per l'attuazione delle finalità e per la gestione tecnica ed amministrativa e svolgere qualunque attività comunque o connessa ai fini indicati.

L'ENFEA ha sede in Roma ed ha durata coincidente con il rispetto delle obbligazioni assunte ai sensi del presente accordo interconfederale CONFAPI/CGIL - CISL - UIL ed eventuali rinnovi.

L'ENFEA riconosce come proprie articolazioni territoriali con distinta soggettività giuridica e con autonomia patrimoniale, finanziaria ed amministrativa, gli Enti regionali costituiti dalle Associazioni territoriali aderenti alla CONFAPI ed alle strutture territoriali CGIL - CISL - UIL, che sono tenute ad adottare lo statuto conforme a quello dell'Ente nazionale.

Per l'attuazione concreta delle iniziative di cui sopra l'Ente bilaterale nazionale usufruirà delle risorse necessarie a svolgere le funzioni di segreteria, messe a disposizione dalla CONFAPI.

L'ENFEA non ha fini di lucro e non distribuisce utili.

Gli eventuali avanzi di gestione alla fine di ogni esercizio saranno utilizzati negli esercizi successivi e destinati ai fini dell'ENFEA.

Il patrimonio dell'ENFEA è costituito dai contributi dei soci, da ogni altra forma di finanziamento, contributo, donazione proveniente da soggetti pubblici o privati, nonché dagli eventuali proventi dell'impiego delle risorse disponibili.

L'ENFEA risponde delle obbligazioni assunte ai sensi dell'art. 38 codice civile con il fondo comune. I creditori dell'ENFEA hanno l'onere di escutere il patrimonio sociale preventivamente alla proposizione dell'azione nei confronti dei soggetti obbligati ai sensi dell'art. 38 codice civile.

L'esercizio sociale si chiude il 31 dicembre di ogni anno ed il bilancio predisposto dal Presidente, nei termini sottospecificati, è esaminato dal Collegio dei revisori dei conti che ne riferisce al Consiglio.

Gli organismi pubblici che operano nel campo della formazione possono richiedere l'adesione all'ENFEA.

L'adesione e le modalità di partecipazione sono deliberate dal Consiglio all'unanimità.

Le Organizzazioni imprenditoriali e sindacali che ne facciano richiesta possono aderire all'ENFEA per la durata di un anno salva riconferma, e l'adesione, le modalità di partecipazione e la successiva conferma sono deliberate all'unanimità dal Consiglio.

Gli organi di gestione dell'ENFEA sono:

- il Presidente;
- il Vice Presidente;
- il Comitato direttivo;
- il Consiglio generale;
- Il Collegio dei revisori dei conti.

Il Consiglio generale è composto da 12 membri di cui 6 nominati dalla CONFAPI e 6 dalle Confederazioni CGIL - CISL - UIL, mentre il Comitato direttivo è composto da 6 membri di cui 3 nominati dalla CONFAPI e 3 dalle Confederazioni CGIL - CISL - UIL all'interno del Consiglio generale.

I consiglieri possono essere sostituiti dalle Confederazioni designatarie con altri consiglieri in qualsiasi momento e senza necessità di motivazione.

Il Consiglio generale:

- a) approva i programmi di attività, il piano delle iniziative dirette all'attuazione degli scopi sociali ed il bilancio preventivo;

- b) effettua le operazioni immobiliari necessarie per l'attività dell'Ente;
- c) approva il bilancio consuntivo e le rendicontazioni (presentate almeno 15 giorni prima ai soci);
- d) delibera la richiesta dei finanziamenti pubblici e stipula convenzioni con i centri di formazione professionale presso i quali deve svolgersi l'attività dei corsi dell'Ente;
- e) delibera in merito alla pianta organica del personale ed ai rapporti di collaborazione e consulenza stabilisce gli emolumenti delle prestazioni professionali e le retribuzioni del personale.

Il Comitato direttivo:

- 1) stipula accordi, convenzioni e contratti con Enti pubblici ed Enti e società private, università e centri di formazione e di studio e con esperti;
- 2) delibera sulle richieste sia di adesione degli organismi di cui all'art. 5;
- 3) riconosce gli Enti bilaterali regionali di cui all'art. 5;
- 4) delega, ove necessario, compiti particolari a singoli consiglieri;
- 5) effettua il coordinamento degli Enti bilaterali regionali per quanto attiene il perseguimento delle finalità istituzionali;
- 6) può decidere le occasioni nelle quali gli impegni di spesa debbano essere effettuati dal Presidente solo dopo aver sentito il Vice Presidente.

Il Consiglio effettua il coordinamento degli Enti bilaterali regionali per quanto attiene il perseguimento delle finalità istituzionali.

Il Consiglio si riunisce almeno una volta all'anno e ogni qualvolta il Presidente lo ritenga opportuno o su richiesta di almeno un terzo dei consiglieri; il Comitato direttivo si riunisce di norma 4 volte all'anno e ogni qualvolta il Presidente la ritenga opportuno.

Le modalità di convocazione del Consiglio e del Comitato vengano deliberate all'unanimità in occasione della prima riunione del Consiglio generale.

Per la validità delle riunioni del Consiglio generale è necessaria la presenza dei 7/12 dei componenti, presenti o per delega purché siano rappresentati tutti i soci. E per la validità delle riunioni del Comitato direttivo è necessaria la presenza di almeno 4 componenti purché siano rappresentati tutti i soci.

Le deliberazioni di cui alle lettere a), b), c), d) ed e), ed ai punti 1), 2), 3), 4), 5) sono prese all'unanimità dei voti dei componenti presenti.

Le deliberazioni di cui al suddetto punto e) sono prese a maggioranza dei due terzi dei votanti presenti o per delega.

Il Presidente è nominato dalla CONFAPI tra i propri rappresentanti nell'ENFEA. Il Vice Presidente è nominato dalle Confederazioni CGIL - CISL - UIL tra i propri rappresentanti nell'ENFEA.

Il Presidente è il legale rappresentante dell'ENFEA e:

- convoca, sentito il Vice Presidente, le riunioni del Consiglio e del Comitato direttivo e ne presiede i lavori;
- sovrintende, in collaborazione con il Vice Presidente, all'applicazione del presente Statuto;
- dà esecuzione, sentito il Vice Presidente, alle deliberazioni del Consiglio generale e del Comitato direttivo.

In caso di sua assenza o impedimento le sue funzioni vengono assunte dal Vice Presidente.

Il Collegio dei revisori dei conti, ove necessario ai sensi di legge, e' composto da 1 Presidente nominato dalla CONFAPI, 2 revisori effettivi e 2 supplenti, nominati pariteticamente dalle parti.

E' compito dei Revisori dei conti:

- vigilare e controllare la gestione amministrativa dell'ENFEA;
- redigere la relazione sul conto consuntivo da presentare all'approvazione del Consiglio.

Il recesso di uno dei soci comporta lo scioglimento dell'ENFEA.

Il recesso ha effetto trascorsi 12 mesi dalla comunicazione al Consiglio trasmessa per raccomandata.

In caso di scioglimento il Consiglio di Amministrazione delibera le modalita` di liquidazione e la devoluzione del patrimonio risultante, dedotto il rimborso del capitale e delle anticipazioni versate dai soci, rivalutati in base agli interessi legali.

Formazione professionale - enti bilaterali regionali

Gli Enti bilaterali regionali, a fronte della copertura economica e di apporti da parte degli Enti pubblici, anche internazionali, articoleranno le loro attivita`, a titolo esemplificativo, secondo le seguenti aree di intervento:

- attuazione di modelli base di formazione teorica per i giovani assunti con contratti di formazione definiti in sede nazionale;
- indicazione alle imprese delle strutture idonee per la formazione teorica;
- promozione e progettazione, in raccordo con l'Ente nazionale, di modelli formativi per l'aggiornamento ed il perfezionamento di specifiche figure professionali;
- promozione e progettazione, in raccordo con l'Ente nazionale, di modelli formativi dei corsi di formazione e per le c.d. fasce deboli del mercato del lavoro (immigrati, tossicodipendenti, cassaintegrati, lavoratori in riconversione e mobilita`, disoccupati di lunga durata, ecc.) e per le persone in cerca di prima occupazione;
- progettazione di moduli formativi per favorire le pari opportunita` tra uomini e donne ed attuare le azioni positive;
- progettazione di iniziative pilota, promozione e diffusione di esperienze di indirizzo, stage, visite guidate, alternanza scuola e lavoro, in collaborazione con imprese, istituti secondari e universita` per l'ottimizzazione dell'orientamento;
- svolgimento per conto proprio o su incarico di enti terzi (pubblici o privati) di indagini, ricerche, studi riguardanti il mercato del lavoro in tutti i suoi aspetti con particolare riferimento alle esigenze delle piccole e medie imprese;
- promozione di iniziative finalizzate al reperimento di sostegni e finanziamenti pubblici, anche comunitari, per le attivita` dell'Ente.

Gli Enti regionali bilaterali devono raccordarsi e collaborare con gli Enti locali (Regioni, Province, Comuni, ecc.) e comunitari per promuovere una programmazione delle attivita` formative che tenga conto delle necessita` delle piccole e medie imprese, anche per quanto attiene la destinazione delle risorse che

favorisca l'incontro fra domanda e offerta di lavoro e contribuisca all'avvio di sistemi di valutazione di qualità dei Centri di formazione professionale.

Gli Enti regionali interverranno altresì presso le regioni perché queste prevedano, nei loro piani, spazi consistenti per l'effettuazione degli interventi formativi da parte delle strutture convenzionate, utilizzando le relative risorse comunitarie disponibili concernenti i fondi strutturali.

Per tali finalità gli Enti regionali elaborano proposte e progetti da realizzarsi mediante convenzioni con enti ed istituti competenti, riguardanti:

- la progettazione di iniziative pilota nel campo della formazione dell'ambiente e della sicurezza, ed in particolare dell'aggiornamento dei formatori nelle aree professionali caratterizzate da insufficiente offerta formativa e, di eccellenza, nel campo dei nuovi mestieri e delle nuove professioni;
- l'effettuazione di indagini sui fabbisogni di professionalità per contribuire alla programmazione formativa regionale;
- l'incentivazione dell'utilizzo delle nuove tecnologie didattiche nel campo della formazione professionale;
- la promozione di ricerche, in collaborazione con le università, sul know how produttivo o gestionale;
- l'interscambio di esperienze promosse dalle strutture formative aziendali, dalle associazioni imprenditoriali, dagli Enti di formazione;
- le iniziative tese alla crescita della cultura della formazione, favorendo questo processo, su richiesta delle aziende, per organizzare appositi corsi ed utilizzare i fondi messi a disposizione dagli Enti, anche internazionali, a ciò preposti, od i conferimenti delle aziende committenti.

Contratti di formazione lavoro

Il presente accordo decorre dall'1 aprile 1995 e ha validità fino al 31 dicembre 1997 e si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdettato 6 mesi prima della scadenza.

Le relative disposizioni troveranno applicazione nei confronti dei progetti presentati successivamente al 31 marzo 1995.

Al Ministero del Lavoro verrà inviata copia della presente intesa, avente lo scopo di adeguare alle modifiche della disciplina legislativa dei contratti di formazione e lavoro [introdotte dall'art. 16 della legge 19 luglio 1994, n. 451 come modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 8 febbraio 1995, n. 31] la regolamentazione del predetto istituto, contenuta nell'Accordo interconfederale 13 maggio 1993, a suo tempo recepita dal Ministro del Lavoro pro tempore a norma dell'art. 9 comma 1, della legge 1 giugno 1991, n. 169.

Formazione professionale - dichiarazione congiunta

Le parti si danno atto che l'eventuale variazione della data di decorrenza delle disposizioni di cui all'art. 16 della legge 19 luglio 1994, n. 451, stabilita dall'art. 7 del decreto legge 8 febbraio 1995, n. 31, determinerà una corrispondente variazione della data di decorrenza del presente accordo.

Le parti:

- verificato per il settore delle piccole e medie industrie l'andamento delle assunzioni ai sensi dell'Accordo interconfederale 13 maggio 1993;

- constatata l'esigenza di qualificare ulteriormente il contratto di formazione e lavoro attraverso specifici connotati formativi;

- vista la delega attribuita dalle leggi 19 dicembre 1984, n. 863, 28 febbraio 1987, n. 56 e 29 dicembre 1990, n. 407, alle parti sociali;

- visto l'art. 16 della legge 19 luglio 1994, n. 451, come modificata dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 8 febbraio 1995, n. 31,

convengono quanto segue:

1) Contratto di formazione lavoro: procedure per la verifica di conformita`

A) Commissione territoriale

Le Associazioni territoriali della CONFAPI presenteranno a CGIL - CISL - UIL i progetti di contratti di formazione e lavoro, redatti su modulistica allegata al presente accordo.

Le riunioni saranno convocate su iniziativa della parte datoriale almeno una volta a settimana presso la sede dell'API.

Qualora non ostino eccezioni motivate, i progetti dell'o.d.g. vengono dichiarati conformi con la sottoscrizione della parte imprenditoriale e sindacale, e le imprese possono comunicare l'assunzione ovvero richiedere direttamente il nulla osta alla competente sezione circoscrizionale per l'impiego.

Qualora le organizzazioni sindacali non partecipino alla riunione per la verifica di conformita` dei progetti, i progetti all'o.d.g. verranno esaminati in una nuova riunione da tenersi entro i tre giorni successivi.

Qualora anche in tale riunione si registri l'assenza di tutti i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, i progetti all'o.d.g. saranno ritenuti conformi con il solo parere favorevole dei rappresentanti delle API, mentre l'assenza di uno o piu` rappresentanti delle organizzazioni sindacali vale come giudizio di conformita` della organizzazione sindacale assente.

B) Commissione regionale

I progetti, in ordine ai quali sono state formulate motivate eccezioni dai rappresentanti della Commissione bilaterale territoriale, su richiesta o dell'impresa tramite l'API o delle organizzazioni sindacali dei lavoratori possono essere presentati alla Commissione bilaterale regionale composta dai rispettivi rappresentanti delle CRI, ovvero da rappresentanti designati dalle parti.

Entro 10 giorni dalla presentazione, la Commissione regionale dovra` procedere alla verifica delle eccezioni e, nel caso esse vengano confermate, comunicarle alle imprese interessate tramite le API competenti.

Ove invece le Commissioni regionali riscontrassero che le eccezioni sono parzialmente o totalmente immotivate esprimeranno il parere di conformita` da trasmettere alle imprese, tramite l'API.

Qualora nessuna componente sindacale partecipi alla riunione per la verifica di conformita` dei progetti, i progetti all'o.d.g. verranno esaminati in una nuova riunione da tenersi entro i cinque giorni successivi.

anche in tale riunione si registri l'assenza di tutti i rappresentanti delle organizzazioni sindacali i progetti all'o.d.g. saranno ritenuti conformi con il solo parere favorevole dei rappresentanti delle API, mentre l'assenza dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali vale come giudizio di conformita` della/e organizzazione/i sindacale/i assente/i.

Nell'ambito dell'autonomia negoziale affidata alle parti dall'art. 3, comma 3, legge 19 dicembre 1984, n. 863, CONFAPI e CGIL - CISL - UIL, convengono con il presente accordo che si consideri superata la necessita` dell'approvazione preventiva della Commissione regionale per l'impiego qualora i progetti presentati siano dichiarati dalle parti conformi alla regolamentazione del presente accordo.

2) Progetto di formazione

Il progetto di formazione e lavoro ha validita` di centoventi giorni a decorrere dalla data del visto di conformita`.

Sono comunque fatti salvi ulteriori termini di validita`, ove definiti in sede di Commissione regionale per l'impiego.

All'atto della stipula del contratto di formazione e lavoro, il giovane riceverà a cura dell'Azienda copia del Contratto di formazione e lavoro nonche`, tramite la commissione territoriale, le disposizioni legislative e contrattuali relative al rapporto di lavoro e documentazione unitariamente predisposta dalla CGIL - CISL - UIL.

Il progetto di formazione deve essere redatto su uno dei tre moduli allegati al presente accordo, in relazione alla professionalita` da acquisire.

3) Tipologie contrattuali

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 16, commi 2, 4, 5 e 6 della legge 19 luglio 1994, n. 451:

1) si considerano "Contratti di formazione e lavoro mirati all'acquisizione di professionalita` intermedie" quelli che consentono il conseguimento di qualifiche inquadrare nei livelli dei rispettivi CCNL, di cui all'allegata tabella.

La durata massima di questi contratti e` da 19 a 21 mesi.

La formazione, da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, e` di 90 ore, di cui 20 ore teoriche riguarderanno nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonche` alla prevenzione ambientale e antinfortunistica.

Su proposta dell'azienda le commissioni territoriali (API/CGIL - CISL - UIL) potranno deliberare la durata massima fino a 24 mesi, in relazione a particolari mansioni e/o modalita` di effettuazione della formazione.

In tale caso la formazione, da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, e` di 120 ore, di cui 20 ore teoriche riguarderanno nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonche` alla prevenzione ambientale e antinfortunistica.

2) Si considerano "Contratti di formazione e lavoro mirati all'acquisizione di professionalita` elevate" quelli che consentono il conseguimento di qualifiche inquadrare nei livelli dei rispettivi CCNL superiori a quelli di cui al punto 1.

La durata massima di questi contratti e` da 22 a 24 mesi.

La formazione, da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, e` di 130 ore, di cui 20 ore teoriche riguarderanno nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonche` alla prevenzione ambientale e antinfortunistica.

Per durate di 24 mesi la formazione, da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, e` di 140 ore, di cui 20 ore teoriche riguarderanno nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonche` alla prevenzione ambientale e antinfortunistica.

3) Si considerano "Contratti di formazione e lavoro mirati ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacita` professionali al contesto produttivo ed organizzativo" quelli che consentono il conseguimento di qualifiche inquadrare in tutti i livelli dei rispettivi CCNL, ad eccezione del livello piu` basso degli stessi.

La durata massima di questi contratti e` di 12 mesi.

La formazione, da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, e` di 20 ore teoriche, che riguarderanno nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonche` alla prevenzione ambientale e antinfortunistica.

Per consentire un reale adeguamento delle capacita` professionali al contesto produttivo ed organizzativo delle imprese, tali contratti possono essere utilizzati indipendentemente da eventuali precedenti esperienze lavorative.

Qualora l'Azienda preveda, nel progetto di formazione e lavoro, ore di formazione aggiuntive rispetto a quelle previste ai precedenti punti 1), 2) e 3), le stesse non saranno retribuite.

Sono fatte salve le diverse durate e specificazioni gia` concordate a livello nazionale di categoria.

Formazione professionale - dichiarazione a verbale

La CONFAPI chiederà al Ministero del Lavoro di confermare che l'entità delle ore di formazione per i CFL di cui ai precedenti punti 1) e 2) possa essere proporzionalmente ridotta in relazione alla minor durata dei CFL rispetto a quella massima prevista dall'art 16, comma 4 della legge 19 luglio 1994, n. 451.

Le strutture territoriali di CONFAPI, CGIL - CISL - UIL, in occasione dell'apposizione del visto di conformità, delibereranno la durata dei CFL, nell'ambito delle fasce sopra previste per le singole categorie, secondo le qualifiche e le mansioni finali per le quali viene assunto il lavoratore.

4) Inquadramento e trattamento economico e normativo

Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi del presente accordo, verranno applicate le normative vigenti di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro adottato dall'impresa salvo quanto esplicitamente e diversamente concordato tra le parti nel presente accordo.

Ai lavoratori assunti ai sensi del presente accordo verrà erogato un trattamento economico costituito esclusivamente dal minimo tabellare del livello di inquadramento, dall'indennità di contingenza e dall'EDR 31 luglio 1992.

Ai lavoratori assunti con CFL ai sensi del presente accordo, mirati all'acquisizione di professionalità intermedie - di tipo A/1 di cui all'art. 16, comma 2, legge n. 451/1994 - sarà riconosciuto il 50% della differenza dei minimi tabellari retributivi fra i due livelli, al superamento del 50% della durata del contratto e solo nei casi i cui CCNL prevedano automatismi di passaggio dall'ultimo al penultimo livello.

L'inquadramento di ingresso e` ad un livello inferiore a quello finale.

A tali lavoratori verranno riconosciute le indennità che riguardano direttamente le modalità di esecuzione della prestazione prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

I lavoratori di cui al comma 1 fruiranno dei servizi sociali organizzati dall'impresa (mensa, trasporto, vestiario).

Ai lavoratori ai quali non sarà riconosciuta la trasformazione del Contratto di formazione e lavoro in Contratto a tempo indeterminato, sarà riconosciuta la retribuzione del salario aziendale per tutto il periodo del Contratto di formazione e lavoro, che verrà erogata al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Il periodo di prova per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sarà di 4 settimane di prestazione effettiva per i lavoratori con qualifica finale fino al terz'ultimo livello di ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro e di 2 mesi di prestazione effettiva per i lavoratori con qualifica finale

superiore.

I lavoratori assunti con contratti formazione e lavoro non sono tenuti a prestare lavoro straordinario festivo e straordinario notturno, fatti salvi i casi di forza maggiore.

In caso di trasformazione del contratto formazione e lavoro in rapporto a tempo indeterminato il periodo di formazione verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti di legge e di contratto collettivo nazionale di lavoro, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

Preavviso di dimissioni

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore assunto con contratto formazione e lavoro deve dare all'impresa un preavviso pari a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro per le corrispondenti categorie di inquadramento.

In mancanza di tale adempimento l'Azienda è legittimata a trattenere, sulle competenze del lavoratore, l'importo corrispondente ai giorni di preavviso non prestato.

Malattia e/o infortunio non sul lavoro

In ogni caso di interruzione continuativa della prestazione, dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto:

- per i contratti di formazione lavoro di 12 mesi: un periodo di 2 mesi;
- nel caso di più malattie e/o infortuni non sul lavoro, senza ricaduta, oppure con ricaduta che si verifichi oltre i 30 giorni successivi alla fine della precedente malattia, il periodo complessivo di conservazione del posto sarà di 60 giorni di calendario nell'arco dei 12 mesi del contratto;
- nel caso di più malattie e/o infortuni non sul lavoro, con ricaduta nella stessa malattia che si verifichi entro il termine massimo di 30 giorni successivi alla fine della precedente malattia, il periodo complessivo di conservazione del posto è di 90 giorni di calendario nell'arco di 12 mesi del contratto.

Per i contratti di formazione di durata inferiore a 12 mesi il suddetto periodo complessivo di conservazione del posto sarà proporzionale alla durata del contratto stesso (calcolato in dodicesimi).

Per i contratti di formazione e lavoro fino a 24 mesi: un periodo di 4 mesi;

- nel caso di più malattie e/o infortuni non sul lavoro, senza ricaduta, oppure con ricaduta che si verifichi oltre i 30 giorni successivi alla fine della precedente malattia, il periodo complessivo di conservazione del posto sarà 120 giorni di calendario nell'arco dei 24 mesi del contratto;
- nel caso di più malattie e/o infortuni non sul lavoro, con ricaduta nella stessa malattia che si verifichi entro il termine massimo di 30 giorni successivi alla fine della precedente malattia, il periodo complessivo di conservazione del posto è di 180 giorni di calendario nell'arco dei 24 mesi di contratto.

Per i contratti di formazione di durata inferiore a 24 mesi il suddetto periodo complessivo di conservazione del posto sarà proporzionale alla durata del contratto stesso (calcolato in ventiquattresimi).

Per quanto concerne gli infortuni sul lavoro resta valido quanto previsto dalle norme contrattuali e legislative vigenti.

L'Azienda erogherà a tutti i lavoratori, assunti con contratto formazione e lavoro per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, il trattamento economico di cui al comma 2 nelle seguenti percentuali:

- per i primi tre giorni: 20% della retribuzione prevista;

- a partire dal 4 giorno la percentuale prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dall'Azienda.

Gli importi di cui sopra si intendono assorbiti, fino a concorrenza, da quanto erogato dall'INPS al medesimo titolo.

5) Verifiche

Di norma semestralmente le Associazioni territoriali della CONFAPI e CGIL - CISL - UIL si incontreranno per esaminare dati aggregati riguardanti: l'andamento delle assunzioni, cessazioni e trasformazione dei Contratti formazione e lavoro, le mansioni ed il livello di inquadramento finale dei giovani, la congruità tra i progetti e la loro attuazione.

Medesimi dati aggregati verranno forniti con riferimento ai contratti a tempo parziale ed a tempo determinato.

6) Ente bilaterale

Le parti costituiscono l'Ente nazionale per la formazione professionale e ambientale - ENFEA, secondo i contenuti di cui all'allegato Statuto Regolamento.

Entro quattro mesi dalla costituzione dell'ENFEA, in ogni regione verrà costituito l'Ente bilaterale regionale i cui compiti sono definiti nell'allegato Statuto Regolamento.

Qualora l'Ente bilaterale regionale non venga costituito nei tempi concordati per motivi che non siano ritenuti validi da ambedue le parti stipulanti a livello regionale, la questione verrà rimessa alle rispettive Confederazioni.

La verifica dovrà completarsi entro 30 giorni dall'avvio della procedura al termine della quale, in mancanza di un'intesa, l'accordo interconfederale si intende sospeso per l'area interessata.

All'atto della costituzione degli Enti regionali, fatte salve diverse intese a livello regionale, decadono gli eventuali preesistenti accordi istitutivi di Enti sub regionali o provinciali.

Nelle aree interessate sono comunque fatte salve le iniziative formative in corso di effettuazione alla data di entrata in vigore dell'Ente bilaterale regionale.

7) Formazione teorica di base

I giovani assunti con Contratti formazione e lavoro, indipendentemente dalla durata complessiva del Contratto formazione e lavoro stesso, effettueranno un gruppo di 20 ore, progettato dall'Ente bilaterale regionale presso gli istituti che si convenzionino con l'Ente bilaterale regionale.

Tale gruppo di ore riguarderà nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica.

Le aziende che assumono giovani con Contratti formazione e lavoro in attuazione del presente accordo, per il tramite dell'API verseranno all'Ente a titolo di quota spese per la partecipazione ai corsi di formazione teorica di base un contributo nella misura di lire 5.000/ora. Tale importo verrà versato per ciascun giovane assunto ai sensi del comma precedente che partecipi ai corsi suddetti.

Tale importo non potrà essere modificato prima del 30 giugno 1996, di intesa tra le parti a livello locale.

In caso di intervento comunitario, nazionale, regionale o comunque pubblico che assicuri il finanziamento della formazione teorica di base per i Contratti formazione e lavoro, di cui al presente accordo, le parti nell'ambito dell'Ente bilaterale regionale rimoduleranno il contributo a carico delle aziende a copertura dei residui costi effettivamente sostenuti per tale formazione.

Le aziende che assumono ai sensi del presente accordo, per il tramite dell'API, daranno comunicazione all'Ente bilaterale regionale dell'assunzione nei tempi e con le modalità di cui allo Statuto Regolamento.

L'azienda potrà effettuare autonomamente la formazione teorica di base, in luogo della prestazione lavorativa, sulla base delle indicazioni fornite dall'Ente bilaterale regionale:

- qualora il progetto presentato dall'Azienda, relativamente alla formazione teorica di base, sia ritenuto adeguato dalla Commissione territoriale;

- qualora, entro i sei mesi dall'assunzione, l'Ente non abbia provveduto all'organizzazione dei corsi.

La formazione teorica di base effettuata ai sensi del presente accordo, sarà predisposta in modo da essere idonea ad attribuire ai Contratti di formazione e lavoro stipulati nel rispetto dello stesso la caratteristica formativa richiesta per aver diritto ai contributi pubblici (statali, regionali, comunitari, ecc.).

Qualora l'accesso a tali contributi sia collegato a durata della formazione per i Contratti formazione e lavoro superiori a quelle di cui al precedente punto 3), le parti si incontreranno per le valutazioni conseguenti.

Formazione professionale - nota a verbale

In caso di provvedimenti legislativi che rendano non applicabili le norme del presente accordo o che ne modifichino sostanzialmente la portata, le parti si incontreranno per adeguare l'accordo nel rispetto delle intese delle parti e degli interessi rappresentati e tutelati.

Tabella dei livelli esclusi ed intermedi per la stipula di cfl

Tabella dei livelli esclusi ed intermedi per la stipula di CFL (*) (Allegato all'Accordo CONFAPI/CGIL - CISL - UIL del 31 marzo 1995)

Settori	Totale livelli contrattuali	Livelli finali esclusi (**)	Livelli finali intermedi
Alimentari	9	VIII - VII	VI - V - IV
Autotrasporti	8	VI	V - IV
Calzaturieri	8	I	II(***) - III - IV
Cartai	11	E-D/2	D/1 - C/3 - C/2
Cemento	8	F	E - D
Chimici	8	A	B - C - D
Edili	8	I	II - III

Grafici	11	X - IX	VIII - VII - VI
Lapidei	8	VIII	VII - VI
Laterizi	8	F	E - D
Lavanderie	8	I	II(***) - III - IV
Legno	6	E	D - C
Metalmecanici	9	I - II	III - IV - V
Pelli e cuoio	7	I	II - III
Plastica	9	I - II	II bis - III - IV
Pulizie	7	VI op. - IV imp.	V/IV op. III/II imp.
Tessili	8	I	II(***) - III - IV

(*) Ved. tabella seguente recante interpretazione autentica della CONFAPI e CGIL/CISL/UII.

(**) I livelli finali esclusi sono quelli previsti per i CPL di tipo A, di cui all'art. 16, comma 2, della legge 19 luglio 1994, n. 451.

Per i CFL di tipo B, viene invece escluso solo il livello piu` basso dell'inquadramento contrattuale.

(***) Per i CFL di tipo A, di cui all'art. 16, comma 2, della legge 19 luglio 1994, n. 451, le rispettive organizzazioni nazionali di categoria individueranno profili professionali del penultimo livello dell'inquadramento contrattuale da escludere come livello finale.

Tabella dei livelli finali ed ammessi

Interpretazione autentica della tabella dei livelli esclusi ed intermedi per la stipula di CFL (allegato all'A.I. CONFATI/CGIL - CISL - UIL del 31 marzo 1995)

di formazione e lavoro: tabella dei livelli finali ed ammessi (Accordo CONFAPI/CGIL - CISL - UIL del 31 marzo 1995)

Settori	Livelli finali esclusi		Livelli finali ammessi		
	CCNL di inserim. (a)	Profession. intermedie ed elevate (b)	CCNL di inserimento (c) (*)	Profession. intermedie (d)	Profession. elevate (e)

Alimentari	VIII	VIII - VII	Tutti con esclusione del livello più basso dello inquadramento contrattuale di cui alla colonna (a)	VI - V - IV	III - II - I - Quadri
Autotrasporti	VI	VI		V - IV	III - II - I - Quadri
Calzaturieri	I	I		II(**) - III - IV	V - VI - VII - VIII (Quadri)
Cartai	E	E - D/2		D/1 - C/3 - C/2	C/1 - B/2 B/1 - A - AS - Q - (Quadri)
Cemento	F	F		E - D	C - C super B - A - A super
Chimici	A	A		B - C - D	E - F - G - II (Quadri)
Edili	I	I		II - III	IV - V - VI VII - Quadri
Grafici	X	X - IX		VIII - VII VI	V - IV - III - II - I - Quadri
Lapidei	VIII	VIII		VII - VI	V - IV - III - II - I - Quadri
Laterizi	F	F		E - D	C - C super B - A - AS Quadri
Lavanderie	I	I		II(***) - III - IV	V - VS - VI VII - Quadri
Legno	E	E		D - C	B - A - AS Quadri
Metalmecc.	I	I - II		III - IV - V	VI - VII - VIII - IX - (Quadri)
Pelli e cuoio	I	I		II - III	IV - IVS - V - VI - Quadri
Plastica	I	I - II		II bis - III - IV	V - VI - VII - Quadri

Pulizie	VI op. - IV imp.	VI op. - IV imp.		V/IV op. - III/II imp.	III/IIIS op. - I imp. - Quadri
Tessili	I	I		II(***) - III - IV	V - VI - VII - VIII (Quadri)

(*) Da valere per i settori: Alimentari, Autotrasporti, Calzaturieri.

(**) Per i CFL finalizzati ai livelli indicati con l'asterisco, le rispettive organizzazioni nazionali di categoria individueranno profili professionali del penultimo livello dell'inquadramento contrattuale da escludere come livello finale.

Formazione professionale - note esplicative

Note esplicative

1. La richiesta di autorizzazione dei progetti di formazione e lavoro, presentata per il tramite dell'Associazione, ai sensi degli Accordi interconfederali 13 maggio 1993 e 31 marzo 1995, deve essere redatta in uno dei moduli predisposti, secondo il grado di professionalità da acquisire.
2. La domanda deve essere presentata in 6 copie per la provincia di Roma ed in 7 copie per le altre province, con firma in originale su tutte le copie (è possibile utilizzare fotocopie del modello).
3. Per ogni profilo professionale deve essere presentato un progetto di formazione e lavoro (il progetto può contenere la richiesta di più unità);
4. Il titolo di studio eventualmente richiesto non influisce sulla durata del progetto.
5. Non sono operativi, per la durata del CFL gli eventuali automatismi contrattuali di passaggio di livello, salvo il riconoscimento di una parte economica.
6. Qualora il CFL venga trasformato a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro non verrà considerato nell'anzianità di servizio per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità.
7. Qualora l'Azienda abbia delegato l'EBLA per la formazione (sia di base che teorica) deve comunicare, all'Ente stesso, all'atto dell'assunzione, i nominativi dei lavoratori, indicando anche il numero di protocollo Federlazio del P.F.L.
8. La formazione teorica di base dovrà comunque essere effettuata dall'impresa qualora l'EBLA non provveda all'organizzazione stessa entro 6 mesi dalla comunicazione dell'assunzione all'Ente stesso.
Il costo della formazione teorica di base è pari a lire 100.000 per ogni lavoratore (lire 5.000/h).
9. Qualora l'Azienda preveda, nel presente progetto, ore di formazione aggiuntive rispetto a quelle indicate dall'Accordo interconfederale 31 marzo 1995, le stesse non saranno retribuite.
10. All'atto della stipula del CFL il giovane riceverà dall'Azienda copia del contratto di formazione e lavoro.

11. Qualora il rapporto di lavoro in CFL venga risolto entro un mese dalla data del rilascio del nulla osta, lo stesso CFL potrà essere riutilizzato per una nuova assunzione.

. Si considerano "contratti di formazione e lavoro mirati all'acquisizione di professionalità intermedie", tipologia A/1, quelli che consentono il conseguimento delle qualifiche inquadrare, nei rispettivi CCNL, nei livelli riportati nella seguente tabella:

Settori	Livelli finali per profili professionali
Alimentari	VI - V - IV
Autotrasporti	V - IV
Calzaturieri	II - III - IV
Cartai	D/1 - C/3 - C/2
Cemento	E - D
Chimici	B - C - D
Edili	II - III
Grafici	VIII - VII - VI
Lapidei	VII - VI
Laterizi	E - D
Lavanderie	II - III - IV
Legno	D - C
Metalmeccanici	III - IV - V
Pelli e cuoio	II - III
Plastica	II bis - III - IV
Pulizie	V - IV op./III - II imp.
Tessili	II - III - IV

La durata massima del contratto di formazione e lavoro della tipologia A/1 è compresa tra i 19 ed i 21 mesi, ma, su proposta dell'azienda per particolari mansioni e/o modalità di effettuazione della formazione e solo dopo l'accettazione della Commissione Territoriale/Regionale (Federlazio - CGIL/CISL/UIL), può essere estesa fino a 24 mesi. In caso di part time la durata del contratto, su richiesta dell'azienda, è proporzionalmente incrementata fino al limite massimo di 24 mesi.

13. Si considerano "contratti di formazione e lavoro mirati all'acquisizione di professionalità elevate", tipologia A/2, quelli che consentono il conseguimento delle qualifiche inquadrare, nei rispettivi CCNL, nei livelli superiori a quelli riportati nella tabella della tipologia A/1.

La durata massima di questi contratti è compresa tra i 22 ed i 24 mesi.

14. Si considerano "contratti di formazione e lavoro mirati ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo", tipologia B, quelli che consentono il conseguimento di qualifiche inquadrare in tutti i livelli dei rispettivi CCNL, ad eccezione del livello più basso degli stessi.

durata massima di questi contratti è di 12 mesi.