



PIEMONTE

CONTRATTO REGIONALE DI LAVORO
DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
2013

Testo ufficiale

Luca...

FORMA-CENFOP e FLC-CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA, SNALS Piemonte

me

Vertical handwritten notes on the right margin, including 'goff' and 'Fbl'.

INDICE

1. PREMessa
2. RELAZIONI SINDACALI
3. INFORMAZIONE E CONCERTAZIONE
4. COMMISSIONE PARITETICA BILATERALE DEL PIEMONTE
5. ESONERI SINDACALI
6. TRATTAMENTO ECONOMICO – PEOI
7. TRATTAMENTO ECONOMICO – FONDO INCENTIVI
8. TRATTAMENTO ECONOMICO – SALARIO ACCESSORIO
9. ORARIO DI LAVORO
- 9 BIS . ORARIO DI LAVORO – SOSTEGNO H
- 9 TER . ORARIO SERALE
10. MENSA
11. MISSIONI PER ATTIVITÀ FUORI SEDE
12. CLAUSOLE FINALI

ALLEGATO 1 COMMISSIONE PARITETICA BILATERALE DEL PIEMONTE

ALLEGATO 2 ESONERI SINDACALI

ALLEGATO 3 CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEL PREMIO DI PROFESSIONALITÀ

Il giorno 23 settembre 2013 presso la Regione Piemonte , Assessorato alla Formazione Professionale, presente l'Assessore alla Formazione Professionale dott.ssa Claudia Porchietto

Tra

Le Organizzazioni Sindacali di categoria FLC-CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA, SNALS Piemonte


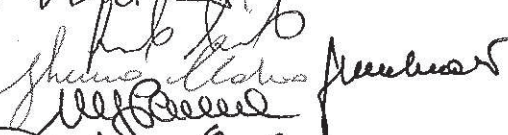
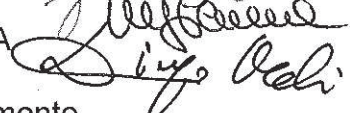
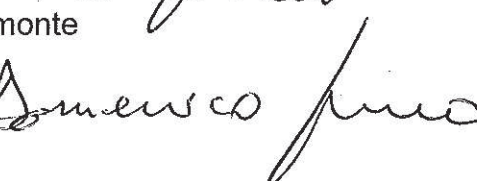
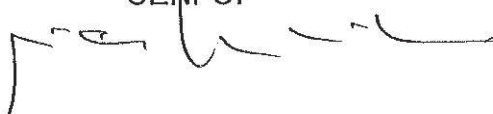
E

Le Associazioni Datoriali FORMA e CENFOP

2

è stato stipulato il contratto collettivo regionale di lavoro per la formazione professionale del Piemonte

Torino, 23 settembre 2013

FLC-CGIL  FORMA
CISL SCUOLA  Roberto B...
UIL SCUOLA  CENFOP
SNALS Piemonte  

ART. 1 – PREMESSA

La volontà delle parti di rinnovare il contratto regionale si basa sulla necessità di dare regole certe e condivise ad enti e lavoratori sottoposti in questo momento a forte incertezza e flessioni produttive e sviluppare relazioni sindacali responsabili, basate sul dialogo e sul confronto aperto, sulla ricerca di elementi innovativi e sulla attività svolta in modo partecipato e costruttivo.

Le forti difficoltà vissute dal nostro Paese e la possibilità di improvvisi e radicali cambiamenti del contesto esterno anche nella nostra Regione richiedono coesione e tempestività di azione.

Le Parti condividono la necessità di un ulteriore rinnovato impegno per continuare a migliorare la qualità dei servizi di formazione / lavoro offerti, di ricercare azioni congiunte nei confronti delle Istituzioni sulle politiche formative ed educative e sull'incremento dei parametri orari.

Le Parti condividono la necessità di estendere al comparto della Formazione Professionale l'applicazione dell'accordo firmato il 24 aprile 2013 in tema di *misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro* di cui al DPCM. 22/01/2013 e successive integrazioni e modifiche.

ART. 2 – RELAZIONI SINDACALI

1. Le relazioni sindacali, nel rispetto dei ruoli e delle rispettive responsabilità degli Enti di F.P. e dei Organizzazioni Sindacali, perseguono l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla loro crescita professionale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi.
2. Le Parti concordano di mantenere la Commissione Paritetica Bilaterale come specificato nel successivo articolo 4 del presente CCRL; concordano inoltre di mantenere l'Ente Bilaterale come definito all'art.3 del vigente CCNL, specificatamente per quanto concerne il fondo regionale per la rappresentanza sindacale di cui al successivo art. 5 (esoneri sindacali) e all'allegato 2.

ART. 3 – INFORMAZIONE E CONCERTAZIONE

1. 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, le Agenzie formative garantiscono una costante informazione alle Organizzazioni Sindacali regionali firmatarie del presente contratto sugli atti che riguardano il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi, nonché i programmi concernenti le attività.
2. L'informazione ha carattere preventivo ed è fornita con incontri di cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi, di iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi, di eventuali processi di dismissione e di trasformazione, nonché di azioni organizzative relative all'accreditamento delle sedi operative e di assegnazione di ruoli e funzioni.
3. Le Agenzie forniscono alle OO.SS. per le diverse tipologie i dati relativi ai contratti di lavoro stipulati, alla quantità e qualità delle attività oggetto dei contratti, nonché alla

FORMA-CENFOP e FLC-CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA, SNALS Piemonte

Testo ufficiale

me

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

loro dislocazione territoriale.

4. Gli Enti forniscono alle OO.SS. informazioni preventive, compatibilmente con la disponibilità dei dati, sulle materie di seguito specificate:
 - strategie di sviluppo, dismissione e trasformazione dell'Ente e sue ricadute sul personale;
 - accreditamento di nuove sedi operative;
 - adesione a fondi interprofessionali paritetici;
 - piano di aggiornamento del personale dipendente.
 - condizioni ambientali di sicurezza e qualità del lavoro (Accordo interconfederale sullo stress lavoro-correlato 9 giugno 2008).
5. In ogni sede operativa la Direzione comunica preventivamente alla RSA il piano che intende adottare di attività e di utilizzo del personale, comprensivo delle attività di aggiornamento.

ART. 4 – COMMISSIONE PARITETICA BILATERALE DEL PIEMONTE

La Commissione Paritetica Bilaterale Regionale ha il compito prioritario di predisporre ed emanare interpretazioni autentiche della contrattazione regionale nonché di esaminare e risolvere eventuali controversie nella interpretazione ed applicazione delle materie oggetto di contrattazione regionale così come previsto dal regolamento di cui all'allegato n. 2, del CCNL 2011-13.

Essa è costituita nell'ambito della contrattazione regionale e regolata da apposito regolamento concordato tra le parti. (Allegato 1)

ART. 5 – ESONERI SINDACALI

Gli esoneri sindacali costituiscono un costo contrattuale .

La definizione del numero degli esoneri sindacali è riportata nell'allegato 2 ed ha valenza per la durata del presente CCRL.

ART. 6 - TRATTAMENTO ECONOMICO - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE INDIVIDUALE

La Progressione Economica Orizzontale Individuale (PEOI) prevista dall'Art. 25, lettera D, del CCNL viene applicata con le seguenti modalità:

- a) assunti entro il 31 agosto 2012 ed ancora in servizio al 1° settembre 2013:
lo scatto matura dopo 3 (tre) anni dall'ultimo percepito e sarà erogato dal 1° settembre 2012, con il nuovo valore economico; gli scatti successivi saranno erogati con cadenza quadriennale come da CCNL 2011-13;
- b) assunti dal 1° settembre 2012, ed ancora in servizio al 1° settembre 2013, progressione quadriennale (come da CCNL 2011-13).
- c)

ART. 7 - TRATTAMENTO ECONOMICO - FONDO INCENTIVI

[Handwritten signatures and marks on the right margin]

[Handwritten signature]

di cui alla **TAB A**.

La verifica della massa salariale e dei criteri è effettuata tra Agenzia e OO.SS. Regionali. In caso di contenzioso è competente la Commissione Paritetica Regionale

Art. 9 – ORARIO DI LAVORO

L'orario convenzionale medio settimanale è, di norma, definito su un calendario di 36 settimane fino a un massimo di 800 ore annue di formazione diretta.

Sono considerate congruenti programmazioni di calendari compresi tra 31 e 44 settimane.

Le parti ritengono importante la disponibilità degli operatori a forme di flessibilità in funzione delle specifiche lavorative da incentivare o compensare, in particolare a seconda del tipo di calendario utilizzato, l'orario di formazione diretta può essere soggetto ad una flessibilità superiore all'orario medio settimanale convenzionale (800 : 36) con una prestazione massima fino a 27 ore per non più di otto settimane per Anno Formativo.

La disponibilità di tutto il personale delle Agenzie Formative a lavorare su calendari compresi tra le 31 e 44 settimane e la disponibilità alla flessibilità della formazione diretta da 23 a 26 è compensata con periodi di inattività aziendale nei giorni dal 24 al 31 dicembre di ogni anno e dal venerdì precedente la Pasqua al martedì successivo la Pasqua . Altre forme di compensazione potranno essere definite nelle contrattazioni di Ente

La flessibilità da 26 a 27 ore, fino a otto settimane, prevede erogazione di straordinario o recupero compensativo.

I recuperi dovranno essere effettuati entro e non oltre il 31 agosto di ogni anno formativo.

Le ore di collegialità sono definite con un minimo di 60 ore per anno formativo, incrementabili in funzione del numero dei corsi assegnati al formatore secondo il prospetto della **TAB B**

TAB B						
Ore collegialità minime	1 classe	2 classi	3 classi	4 classi	5 classi	Oltre 5 classi
60	60	70	80	90	100	120

Le ore di aggiornamento per il personale dell'area erogazione sono definite in un minimo di 100 ore per anno formativo, mentre, per il personale delle altre aree funzionali, sono definite con un minimo di 36

Fermo restando il monte ore annuo di formazione diretta, le ore di lavoro rimanenti sono articolate come negli esempi della **Tabella C**:

400 ore per le attività di supporto diretto alla formazione, quali, a titolo esemplificativo: preparazione e pianificazione delle lezioni e delle verifiche di propria competenza, predisposizione delle esercitazioni e dei laboratori, correzione dei compiti, incontri con le famiglie degli allievi.

Le ore rimanenti sino alla concorrenza del monte ore complessivo sono utilizzate per le

Domènico [signature] [signature] [signature]

vedi [signature] [signature] [signature]

[signature]

attività tipiche delle funzioni svolte, di cui alle specifiche declaratorie del CCNL.

Ai fini dell'attribuzione degli incarichi di lavoro, l'assegnazione ai formatori di altre funzioni, comporta la proporzionale riduzione sia delle ore di formazione diretta sia delle ore di supporto. La riduzione delle ore di formazione diretta e delle ore di supporto è, rispettivamente, di 2/3 e di 1/3 delle ore di altre funzioni assegnate.

TAB C

Esempio 1 SOLO FORMAZIONE DIRETTA		Esempio 2 FORMAZIONE DIRETTA E ALTRE FUNZIONI	
Ore	Incarico	Ore	Incarico
800	Formazione	400	Formazione
400	Supporto alla formazione	200	Supporto docenza
		600	Coordinamento Tutoraggio Servizi al lavoro
100	Aggiornamento	100	Aggiornamento
60÷120	Attività collegiali	60÷120	Attività collegiali
170÷230	Attività tipiche della funzione	170÷230	Attività tipiche delle funzioni.
1590	TOTALE ORE CONVENZIONALI DI LAVORO	1590	TOTALE ORE CONVENZIONALI DI LAVORO

Esempio 3 FUNZIONI DIVERSE DALLA FORMAZIONE DIRETTA	
Ore	Incarico
1200	Coordinamento Tutoraggio Servizi al lavoro
100	Aggiornamento
60÷120	Attività collegiali
170÷230	Attività tipiche delle funzioni
1590	TOTALE ORE CONVENZIONALI DI LAVORO

- La lettera di incarico deve essere completa e dettagliata, o nella sua compilazione o con documentazione allegata.

Samuele

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large signature and the name 'F. B. he'.

Le ore minime di aggiornamento sono comprensive delle attività contenute nel programma formulato annualmente dalla singola Agenzia Formativa e delle attività proposte dal singolo lavoratore e autorizzate entro il 31 gennaio di ogni anno, per una quota massima del 50% (art. 37, E. 4 del CCNL).

Art. 9 Bis – ORARIO DI LAVORO - SOSTEGNO H

In forma temporanea, in considerazione della riduzione del finanziamento regionale destinato agli interventi per l'integrazione dei disabili - ai formatori impegnati in attività di sostegno agli allievi integrati verranno riconosciuti, per ogni ora di formazione docenza effettuata, 15 minuti di supporto diretto alla formazione (15 minuti anziché 30 minuti). I rimanenti 15 minuti formeranno ulteriori ore di incarico.

Qualora il parametro di valorizzazione delle attività di sostegno venga riportato al valore dell'ora di formazione frontale, le parti concordano che le attività di supporto alla formazione saranno riportate alla proporzione 1 ora di formazione 30 minuti di supporto.

Per i formatori impegnati in attività corsuali specificatamente rivolte a persone con disabilità (ad. es. corsi FAL) il monte ore annuo contrattuale di formazione diretta è ridotto a 700 ore proporzionalmente alle ore assegnate in questo ambito.

ART. 9 TER - ORARIO SERALE

1. Qualora, presso una sede operativa vengano realizzate, per uno o più giorni settimanali, attività serali per le quali l'orario di lavoro si protrae oltre le 18,30, e nei limiti delle ore 22,00, si istituiscono in detta sede due differenti fasce di articolazione dell'orario di lavoro giornaliero, fatte salve le esigenze organizzative relative all'apertura delle sedi ed all'avvio delle attività formative:
 - fascia A diurna: dalle 8,00 alle 18,30
 - fascia B pomeridiano - serale: dalle 13,00 alle 22,00
2. Tutti gli altri lavoratori operano in un orario compreso in fascia A. E' possibile impegnare questi lavoratori, in modo occasionale e temporaneo, in orario serale ovvero nella fascia oraria denominata B per non più di due giorni la settimana ed in giorni fissi.
3. E' in ogni caso esclusa la possibilità di impiego del personale in orari spezzati che comportino un'interruzione del lavoro superiore alle normali pause per il pasto o il riposo, anche quando l'attività è svolta in sedi diverse.
4. Per particolari ed eccezionali situazioni che necessitano una specifica organizzazione dell'attività serale, Direzione ed RSA di sede ovvero, in assenza, le OO.SS. territoriali, possono definire, in apposito accordo ed in via temporanea, una diversa modalità di gestione dell'orario di fascia B.
5. L'assegnazione e la variazione della fascia oraria avviene con un preavviso scritto di norma non inferiore a 15 giorni.

Eventuali necessità di diversa collocazione oraria delle attività formative saranno oggetto di confronto fra Agenzia e OO.SS. firmatarie del presente Contratto Regionale.

Handwritten notes and signatures on the right margin:
- A vertical line of text: *de capo ved.*
- A large signature: *de capo ved.*
- A vertical line of text: *de capo ved.*
- A signature: *me*
- A signature: *Fbba*

- il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto di prima classe o equiparate.
- il rimborso delle spese per i taxi, utilizzati per oggettive necessità, e per i mezzi di trasporto urbani previa presentazione di idonei documenti di viaggio;
- per il pasto, sino ad un massimo di € 35 per pasto; e complessivi Euro 70 per i 2 pasti
- nel caso di pernottamento in albergo, fino alla 1° categoria;
- sono altresì rimborsate spese sostenute in nome e per conto dell'Agenzia per l'espletamento delle attività. Il lavoratore ai fini del rimborso è tenuto a richiedere al proprio Responsabile preventiva autorizzazione alle spese da sostenere.

Per il personale inquadrato dal 1° al 7° livello

- una indennità di missione, avente natura non retributiva, pari a:
 - 20,88 € per ogni periodo di 24 ore di trasferta. Tale Indennità è elevata a 37,20 € per missioni al di fuori del territorio nazionale;
 - 0,87 € per ogni ora di trasferta, in caso di missioni di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di missioni di durata superiore alle 24 ore. Tale Indennità è elevata a 1,55 € per missioni al di fuori del territorio nazionale;
- il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto e per la classe stabilita per tutte le categorie di personale come segue:
 - 2^a classe per i viaggi in ferrovia
 - classe economica per i viaggi in aereo;
- il rimborso delle spese per i taxi, utilizzati per oggettive necessità, e per i mezzi di trasporto urbani previa presentazione di idonei documenti di viaggio;
- per il pasto, sino ad un massimo di € 25 per pasto; e complessivi Euro 50 per i 2 pasti
- nel caso di pernottamento in albergo, fino alla 2^a categoria;
- sono altresì rimborsate spese sostenute in nome e per conto dell'Agenzia per l'espletamento delle attività. Il lavoratore ai fini del rimborso è tenuto a richiedere al proprio Responsabile preventiva autorizzazione alle spese da sostenere.

Nel caso in cui il personale fruisca del rimborso previsto per il pasto e/o il pernottamento, l'indennità di trasferta viene ridotta del 70%.

Al personale di cui al punto b), qualora si trovi in missione come parte integrante di delegazione dell'agenzia composta da personale di cui al punto a), ovvero da personale dirigente dell'Agenzia, spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.

Al personale di cui al punto b), qualora le condizioni di viaggio e pernottamento previste non siano disponibili sono autorizzate quelle di livello immediatamente superiore.

4. L'Agenzia è tenuta a rimborsare al lavoratore in missione, sia nell'area comunale dove è posta la sede di lavoro sia al di fuori di essa, autorizzato all'utilizzo del proprio mezzo di trasporto, le spese di viaggio nella misura di 1/5 del costo medio di 1 litro di benzina per Km. (rilevati da www.viamichelin.it o altro strumento elettronico concordato a livello di Istituzione Formativa) e le spese di eventuali ticket per

[Handwritten signatures]

[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]

autostrada e parcheggi a pagamento.

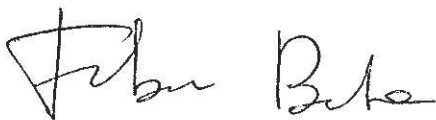
5. Tutte le spese ammesse al rimborso devono essere certificate dal lavoratore per mezzo di documenti fiscalmente validi.

ART. 12 – CLAUSOLE FINALI

Il presente Contratto Regionale ha validità legata alla vigenza del CCNL 2011– 2013 della Formazione Professionale e rimane, comunque, in vigore fino al suo rinnovo.

Torino,

FORMA PIEMONTE



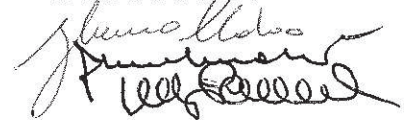
CENFOP PIEMONTE



FLC CGIL



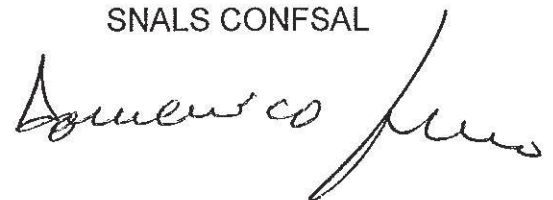
CISL SCUOLA



UIL SCUOLA



SNALS CONFISAL



ALLEGATO 1 COMMISSIONE PARITETICA BILATERALE DEL PIEMONTE

REGOLAMENTO

Premessa

La Commissione Paritetica regionale, come previsto dall'art. 4 del CCNL 2011 – 2013

FORMA-CENFOP e FLC-CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA, SNALS Piemonte

12

Testo ufficiale



adotta il seguente regolamento che sostituisce il precedente.

1 – Istituzione e Composizione

La commissione paritetica è formata complessivamente da 8 componenti effettivi e 8 supplenti nominati pariteticamente dalle Associazioni Datoriali da una parte e dalle Organizzazioni Sindacali dall'altra, firmatarie del CCNL e del CCRL.

Le OO.SS. e le Parti datoriali nominano, alternativamente, ogni anno, un Presidente pro-tempore, che assicurerà il servizio di segreteria della commissione.

2 – Durata e Compiti

La Commissione dura in carica fino alla scadenza contrattuale e, comunque, fino al rinnovo del CCNL 2011 – 2013.

La Commissione ha i seguenti compiti:

controllo e verifica della corretta applicazione degli istituti contrattuali del Contratto regionale in base alle segnalazioni pervenute;

formulazioni di eventuali interpretazioni autentiche di norme della contrattazione regionale;

esame e soluzione di eventuali controversie nell'interpretazione ed applicazione di norme del CCRL (e di norme demandate alla contrattazione di Ente);

attivazione della Commissione Paritetica Nazionale in caso di eventuali controversie nell'interpretazione ed applicazione di norme del CCNL;

verifica delle procedure in caso di licenziamenti collettivi (L.223/91), di attivazione della Cassa in Deroga e ogni altro argomento congiuntamente accettato.

3 – Sede e Convocazione

La sede di lavoro della Commissione sarà determinata dal Presidente;

la Commissione si riunisce su richiesta presentata da una delle due Parti;

La Commissione viene convocata dal presidente di norma due volte l'anno;

La convocazione deve essere inviata ai componenti tramite avviso scritto (anche a mezzo di posta elettronica) con indicazione dell'ordine del giorno correlato dalla relativa documentazione, con preavviso di almeno 10 giorni;

L'ordine del giorno può essere integrato su richiesta scritta di uno dei componenti della commissione da inviarsi al Presidente almeno 7 giorni prima della riunione;

la Commissione, prima di deliberare, può riservarsi di acquisire ogni ulteriore informazione e documentazione utili all'esame dell'argomento;

la commissione può aggiornare i propri lavori, fissandone la data, qualora gli argomenti all'ordine del giorno non fossero esauriti, dandone immediata comunicazione ai componenti assenti;

il processo decisionale della commissione deve, comunque, concludersi entro 30 giorni dalla convocazione.

4 – Validità delle sedute

La commissione è validamente insediata quando è presente la maggioranza qualificata di ciascuna delle sue componenti (effettivi o supplenti).

Processo decisionale, verbali, effetti delle decisioni

La Commissione assume deliberazioni e pareri a maggioranza assoluta dei presenti che non può essere espressione di una sola delle Parti. L'eventuale dissenso deve essere motivato e verbalizzato;

il verbale delle sedute, redatto al termine di ogni riunione dal Presidente o da un Segretario e sottoscritto da tutti i presenti, deve essere comunicato ai componenti assenti della Commissione e alle Parti interessate;

[Handwritten signatures]

[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]

Le deliberazioni assunte sono vincolanti per tutte le parti datoriali e sindacali; in assenza di interpretazione congiunta, le parti redigono un verbale di mancato accordo e demandano la controversia alla Commissione Paritetica Nazionale.

Esperti

La Commissione può istituire gruppi tecnici di lavoro, anche composti da esperti esterni, su specifici argomenti, come supporto al processo decisionale.

Validità e modifica del regolamento

Il presente regolamento ha validità coincidente con la vigenza della Commissione; proposte di variazione devono essere assunte all'unanimità dei componenti della commissione.

ALLEGATO 2 ESONERI SINDACALI

1) Il "Fondo regionale per la rappresentanza sindacale" costituito presso l'Ente Bilaterale Regionale del Piemonte, finalizzato alla totale copertura economica degli esoneri di cui al punto 3, lettera E) dell'art 17, è finanziato dagli Enti che applicano il CCNL della Formazione Professionale.

La contrattazione regionale definisce gli esoneri sindacali nel numero di 4,5 così ripartiti tra le Organizzazioni Sindacali:

- FLC CGIL 2 esoneri
- CISL SCUOLA 2 esoneri
- UIL SCUOLA ½ esonero

Allegato 3 Criteri per l'assegnazione del Premio di Professionalità

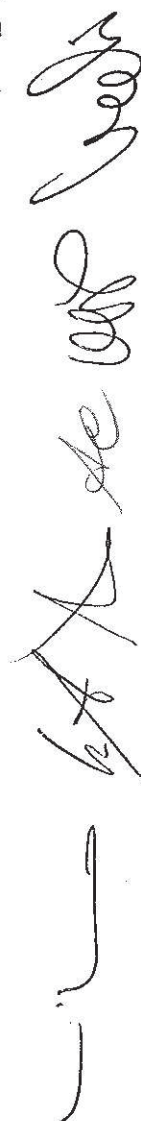
Gli elementi che concorrono all'attribuzione del Premio di Professionalità sono individuati, a titolo esemplificativo e non esaustivo, tra:

- Intensificazione di prestazione in funzione di fluttuazioni dell'attività lavorativa e incrementi di fatturato (*Lettera a del DPCM del 22 gennaio 2013*)
- Manutenzione e gestione dei laboratori per attività straordinarie.
- Disponibilità all'assistenza nelle pause non corsuali.
- Corsi straordinari di formazione volti all'integrazione delle competenze e all'utilizzo delle nuove tecnologie; corsi di formazione inerenti alle nuove metodologie pedagogico - didattiche (*Lettera d del DPCM del 22 gennaio 2013*)
- Flessibilità di formazione diretta tra 23 e 26 ore.
- Altri elementi concordati a livello di Agenzia Formativa.

Nota a verbale

Il premio di professionalità di cui all'art.8 tabella A) del presente CCRL sarà ridefinito in funzione della disponibilità di una eventuale quota economica a livello nazionale finalizzata alla contrattazione di II° livello.

In mancanza della disponibilità economica definita a livello nazionale, la compensazione per la flessibilità (23-26) sarà ridiscussa tra le parti entro il 31 dicembre di ogni anno (a



partire dal 2014) prevedendo anche eventuali forme di recupero.

Stefano
Stefano

me

Stefano