



<https://www.fpcgil.it/?home>

<http://www.abcdeiritti.it/website/>

EBOOK SULLA FORMAZIONE

Premessa

Nella conferenza prima conferenza di programma della CGIL a Chianciano del 1989 il Segretario Generale Bruno Trentin illustra il suo progetto lanciando l'idea di una *nuova CGIL, Sindacato dei diritti, della solidarietà e del programma*.

Per Trentin e per la CGIL la formazione non è solo il modo, come nella formazione aziendale tradizionale, per adattarsi ai cambiamenti, al mutamento dei contenuti professionali, ma è lo strumento per diventare consapevoli dei contenuti del proprio lavoro, di dove è collocato nel ciclo lavorativo, per rompere l'isolamento, per superare sempre più la disuguaglianza fondamentale, quella fra chi sa e chi non sa.

La formazione, dunque, come il primo dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori così da dare sostanza all'articolo 32 della Costituzione laddove dispone la *"Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori"*.

Il tema della formazione per la CGIL del resto è presente da molti anni nell'azione rivendicativa, basti pensare alle 150 ore di diritto allo studio che, contrariamente a quanto comunemente si pensa, non sono nate da una legge dello Stato, ma frutto di una conquista del Sindacato nel 1972 con il contratto dei Metalmeccanici.

E' con l'accordo unico del personale ospedaliero del 1° luglio del 1979 che, per la prima volta, la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale trovano una sistematizzazione organica in un CCNL pubblico e diventano un diritto, aprendo la via per tutti gli altri contratti nazionali di lavoro.

In quell'accordo un intero articolo è dedicato *"all'elevamento culturale del personale"*, prevedendo appositi permessi retribuiti.

Sono trascorsi quarantuno anni da quell'accordo e nel corso dei tanti rinnovi contrattuali pubblici e privati, la formazione (nelle sue varie forme) è divenuta parte importante dei contratti, anche con l'intervento del legislatore; sono le stesse lavoratrici e lavoratori che vivono la formazione come un valore individuale.

La Fp CGIL da tempo dedica una particolare attenzione al tema, si pensi alla campagna per la formazione ECM promossa in tutta Italia e che ha visto la partecipazione di centinaia di migliaia di nostre iscritte e iscritti, ai corsi FAD per le professioni sanitarie e alle convenzioni universitarie.

Con questo e-book forniamo, seppure in modo sintetico, il quadro attuale dei diritti in tema di formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale così come regolata dai contratti e dalle leggi.

Norme, disposizioni, regole che non sono per la FP CGIL il punto d'arrivo, bensì lo stimolo per ampliare universalmente il diritto alla conoscenza facendo nostre le parole di Nelson Mandela: *"L'istruzione e la formazione sono le armi più potenti che si possono utilizzare per cambiare il mondo"*.

ARGOMENTI

LA FORMAZIONE INFERMIERISTICA

- Cenni storici
- La formazione universitaria
- Il superamento del diploma universitario e l'istituzione delle lauree
- La laurea
- Le indicazioni europee sulla formazione infermieristica
- La formazione obbligatoria
- Triennio formativo 2020-2022
- Passati trienni formativi 2014-2016 e 2017-2019

RISCATTO DELLA LAUREA

- Periodi riscattabili
- Periodi non riscattabili
- Riscatto di laurea soggetti inoccupati
- Calcolo dell'onere
- Periodi da riscattare che si collocano nel “sistema retributivo
- Periodi da riscattare che si collocano nel “sistema contributivo
- Esempio
- Riscatto agevolato
- Domanda

PER SAPERNE DI PIÙ

ABC dei Diritti:

- E.CM Guida completa <http://www.abcdeidiritti.it/website/2019/08/27/educazione-continua-in-medicina-e-c-m/>
- Normativa generale <http://www.abcdeidiritti.it/website/2020/06/18/professioni-sanitarie-normativa-generale/>
- Normativa classi di laurea <http://www.abcdeidiritti.it/website/2020/06/18/professioni-sanitarie-normativa-classi-di-laurea/>
- Professioni sanitarie <https://www.fpcgil.it/settori/sanita/professioni-sanitarie/profili-professionali/>
- Corsi FAD <https://www.fpcgil.it/settori/sanita/>
- Convenzioni <https://www.fpcgil.it/servizifp/servizi/convenzioni/>

APPRENDISTATO

PER SAPERNE DI PIÙ

ABC dei DIRITTI Guida completa <http://www.abcdeidiritti.it/website/2020/02/27/apprendistato-2/>

CONGEDI PER LA FORMAZIONE CONTINUA E LA RIQUALIFICAZIONE

- Anticipazione TFR per congedo per la formazione continua. Il lavoratore può chiedere un'anticipazione del
- Riferimenti normativi

CONGEDI PER LA FORMAZIONE EXTRALAVORATIVA

- Riferimenti normativi

IL LIBRETTO FORMATIVO DEL CITTADINO

- Certificazione delle competenze
- Riferimenti normative

FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA

PER SAPERNE DI PIÙ

CGIL CISL UIL <https://www.fondinterprofessionali.it/fondi-interprofessionali-attivi-in-italia/>

FORMAZIONE PERMANENTE

- Riferimenti normativi

FORMAZIONE SICUREZZA NEL LAVORO

- Formazione RLS
- Addetti alla prevenzione incendi
- Addetti al primo soccorso
- Datore di lavoro

PER SAPERNE DI PIÙ

ABC dei Diritti

- Guida completa salute e sicurezza in Sanità <http://www.abcdeidiritti.it/website/2019/03/23/salute-e-sicurezza-in-sanita-guida-completa/>

- Guida completa salute e sicurezza nelle RSA e nelle Case di Riposo
<http://www.abcdediritti.it/website/2020/05/29/salute-e-sicurezza-nelle-rsa-e-nelle-case-di-riposo/>
- Infortuni e malattie professionali Guida alle prestazioni
<http://www.abcdediritti.it/website/2019/11/23/infortuni-sul-lavoro-e-malattie-professionali-guida-alle-prestazioni/>
- Infortuni e malattie professionali <http://www.abcdediritti.it/website/2016/05/04/infortuni-sul-lavoro-e-malattie-professionali/>
- Aggressioni <http://www.abcdediritti.it/website/2019/06/24/aggressioni-al-personale-in-sanita/>

PERMESSI PER MOTIVI DI STUDIO

PERMESSI PER ESAMI

- Scuole dirette ai fini speciali
- Rapporti di lavoro a tempo determinato
- Riferimenti normativi

OBBLIGO FORMATIVO

- Evoluzione storica
- Percorsi integrati
- Alternanza scuola lavoro

STAGE

- Durata
- Eccezioni
- Diritti
- Indennità di partecipazione.
- Garanzie assicurative
- Tipologie a confronto

PER SAPERNE DI PIU'

ABC dei DIRITTI <http://www.abcdediritti.it/website/2019/08/26/stage/>

LA FORMAZIONE NEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO

GLOSSARIO DEI TERMINI

LINK UTILI

LA FORMAZIONE INFERMIERISTICA

CENNI STORICI

Le prime scuole di formazione infermieristica sorgono in Italia nei primi anni del XX secolo per iniziativa di organizzazioni private, in particolare della Croce Rossa e delle istituzioni religiose.

La prima normativa statale specificamente indirizzata a regolamentare l'istituzione e il funzionamento delle scuole infermieristiche risale al 1925 attraverso il R.D.L. 15 agosto 1925, n. 1832 *"Facoltà dell'istituzione di scuole-convitto professionali per infermiere e di scuole specializzate di medicina, igiene pubblica e assistenza sociale per assistenti sanitarie visitatrici"* e del R.D. 21 novembre 1929, n. 2330 *"Approvazione del regolamento per l'esecuzione del R. decreto-legge 15 agosto 1925, n. 1832, riguardante le scuole-convitto professionali per infermiere e le scuole specializzate di medicina, pubblica igiene e assistenza sociale per assistenti sanitarie visitatrici"*.

Nel 1934 le norme di formazione infermieristica vengono inserite all'interno del Testo unico delle leggi sanitarie.

Fino al 1971 alle scuole infermieristiche potevano accedere solo le donne e vi era l'obbligo dell'internato. La durata era di due anni. L'apertura agli uomini venne operata con la legge 25 febbraio 1971, n. 124 *"Estensione al personale maschile dell'esercizio della professione di infermiere professionale, organizzazione delle relative scuole e norme transitorie per la formazione del personale di assistenza diretta"*.

Con la legge 124/1971 le scuole-convitto per infermiere vengono trasformate in scuole per infermieri professionali e viene abolito l'obbligo dell'internato.

I requisiti per l'accesso alle scuole per infermieri professionali vengono stabiliti nel possesso del diploma di scuola media superiore e, a partire dall'inizio dell'anno scolastico 1973/1974, anche quello di un certificato attestante l'ammissione al terzo anno di scuola secondaria di secondo grado.

Gli aspiranti all'ammissione delle scuole devono avere compiuto il sedicesimo anno (il diciassettesimo entro il 31 dicembre).

La legge 124 stabilì anche delle facilitazioni per gli infermieri generici che potevano essere ammessi direttamente al secondo anno della scuola infermieri.

Nel 1972 la formazione infermieristica, in applicazione all'art. 117 della Costituzione, passa dalla competenza statale a quella regionale con la devoluzione operata dal D.P.R. 15 gennaio 1972, n. 10 *"Trasferimento alle regioni a statuto ordinario delle funzioni amministrative statali in materia di istruzione artigiana e professionale e del relativo personale"*.

Rimangono di competenza dello Stato la determinazione dei requisiti di ammissione ai corsi, la definizione dei programmi, della durata dei corsi e la regolamentazione degli esami di Stato e dell'abilitazione all'esercizio professionale.

Nel 1973 l'Italia ratifica l'accordo di Strasburgo del 25 ottobre 1967, che stabilisce nell'ottica dell'integrazione e della libera circolazione tra Paesi europei, gli standard minimi per la formazione degli infermieri.

Il recepimento avviene con la legge 15 novembre 1973, n. 795 *"Ratifica ed esecuzione dell'accordo europeo di Strasburgo sull'istruzione e formazione degli infermieri"* e con il D.P.R. 13 ottobre 1975, n. 867 *"Modificazioni all'ordinamento delle scuole per infermieri professionali e ai relativi programmi di insegnamento"*.

A partire da tale data la formazione infermieristica ha la durata di tre anni, dieci anni di scolarità pregressa e un programma base di 4600 ore di formazione teorico-pratica.

La professione infermieristica è suddivisa tradizionalmente in tre figure: oltre all'infermiere professionale convivono a tutt'oggi altre due figure, ovvero l'Assistente sanitaria e la Vigilatrice d'infanzia.

L'Assistente sanitaria/o nasce come infermiere specializzato in sanità pubblica fino dal 1925 mentre la Vigilatrice d'infanzia, come figura sanitaria infermieristica operante esclusivamente in età pediatrica, e la figura della puericultrice come arte ausiliaria per l'assistenza al bambino sano sono state istituite e disciplinate attraverso la legge 19 giugno 1940, n. 1098.

La formazione infermieristica tradizionalmente prevedeva degli specifici corsi, che oggi chiameremmo di carattere manageriale, per l'infermiere abilitato a funzioni direttive (caposala), che sono stati chiusi con la riforma universitaria. Inoltre anche le Università avevano istituito dei corsi di carattere dirigenziale con varia denominazione, di durata biennale, tendenti a formare dirigenti e docenti infermieristici.

I titoli variavano a seconda della singola Università: DAI (dirigente dell'assistenza infermieristica), IID (infermiere insegnante dirigente), DDSI (dirigente e docente dell'assistenza infermieristica).

Questi corsi sono stati progressivamente disattivati e trasformati in laurea specialistica.

Fino al 1992 il sistema di formazione infermieristico resta collocato nell'ambito del Servizio sanitario nazionale e gestito direttamente dalle Regioni e dalle Unità sanitarie locali sotto il controllo per le funzioni di competenza del Ministero della sanità.

LA FORMAZIONE UNIVERSITARIA

La formazione universitaria viene introdotta con la riforma aziendalistica della sanità avutasi con il D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni, in primis quelle operate con il D.Lgs. 7 dicembre 1993, n. 517.

La formazione infermieristica viene gradualmente inserita all'interno dell'Università.

I requisiti ai corsi vengono equiparati a quelli di tutta l'istruzione universitaria e viene di conseguenza introdotto l'obbligo di possedere il diploma di maturità quinquennale per l'accesso ai corsi di diploma universitario (DU), titolo di studio istituito con la riforma universitaria del 1990, legge 19 novembre 1990, n. 341.

Fino al 1995 le Regioni conservavano la possibilità di continuare a istituire i corsi per infermieri professionali realizzando così in quel periodo un doppio canale formativo – regionale e universitario – per la formazione infermieristica.

A partire dal 1998 la formazione infermieristica è rimasta solo universitaria da attuarsi con specifici protocolli di intesa da stipularsi tra Regione e Università.

In seguito alla riforma universitaria del 1990 le Università rilasciavano quattro tipologie di titoli di studio:

1. diploma universitario (DU);
2. diploma di laurea (DL);
3. diploma di specializzazione (DS);
4. dottorato di ricerca (DR).

Il diploma universitario aveva il fine di “fornire agli studenti adeguata conoscenza di metodi e contenuti culturali e scientifici orientata al conseguimento del livello formativo richiesto da specifiche aree professionali” e aveva una durata non inferiore a due e non superiore a tre anni, limite quest’ultimo diventato lo standard di riferimento.

La stessa legge 341/1990 definiva invece il diploma di laurea come un corso che doveva avere “una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sei e ha il fine di fornire agli studenti adeguate conoscenze di metodi e contenuti culturali, scientifici e professionali di livello superiore”.

Il primo ordinamento didattico per il corso di diploma universitario denomina il corso stesso in scienze infermieristiche e viene recepito con il D.M. 2 dicembre 1991 “*Modificazioni all’ordinamento didattico universitario relativamente al corso di diploma universitario in scienze infermieristiche*” e in particolare con l’allegato in esso contenuto, la tabella XXXIX ter, che viene annessa al R.D. 30 settembre 1938, n. 1652 “*Disposizioni sull’ordinamento didattico universitario e successive modificazioni*”.

Il secondo ordinamento didattico dei corsi di diploma universitario viene recepito dal decreto ministeriale 24 luglio 1996 che cambia nome al corso in scienze infermieristiche denominandolo corso per infermiere (Diploma universitario per infermiere).

Per specifica previsione della legge 26 febbraio 1999, n. 42 “*Disposizioni in materia di professioni sanitarie*” e dei decreti del Ministero della sanità 27 luglio 2000 vengono resi equipollenti i diplomi non universitari ai diplomi universitari.

IL SUPERAMENTO DEL DIPLOMA UNIVERSITARIO E L’ISTITUZIONE DELLE LAUREE

L’Università ha regolamentato inizialmente la riforma dei cicli universitari con il D.M. 3 novembre 1999, n. 509 “*Regolamento recante norme concernenti l’autonomia didattica degli atenei*” (nota come riforma del c.d. 3+2) suddividendo il tradizionale corso di studi che aveva una durata compresa tra i quattro e i sei anni in due corsi di laurea.

Il primo titolo viene conseguito dopo un percorso triennale conseguendo il diploma di laurea (DL) e uno successivo ed eventuale di durata biennale per il conseguimento della laurea specialistica (LS).

Inoltre l’Università può rilasciare anche il diploma di specializzazione (DS) e il dottorato di ricerca (DR). Successivamente il D.M. 509/1999 è stato superato dal D.M. 22 ottobre 2004, n. 270 “*Modifiche al regolamento recante norme concernenti l’autonomia didattica degli atenei, approvato con decreto del Ministro dell’università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509*”.

Pur essendo denominato come “*Modifiche*” si tratta di vera e propria sostituzione integrale di decreto come ben specifica l’art. 13 dello stesso.

Le Università oggi rilasciano i seguenti titoli:

1. laurea (L);
2. laurea magistrale (LM).

Rilasciano altresì il diploma di specializzazione (DS) e il dottorato di ricerca (DR). La laurea, la laurea magistrale, il diploma di specializzazione e il dottorato di ricerca sono conseguiti al termine, rispettivamente, dei corsi di laurea, di laurea magistrale, di specializzazione e di dottorato di ricerca istituiti dalle università. Il corso di laurea ha l’obiettivo di assicurare allo studente un’adeguata padronanza di metodi e contenuti scientifici generali, anche nel caso in cui sia orientato all’acquisizione di specifiche conoscenze professionali.

Il corso di laurea quindi può essere preordinato al conseguimento di un titolo professionale.

Il corso di laurea magistrale ha l’obiettivo di fornire allo studente una formazione di livello avanzato per l’esercizio di attività di elevata qualificazione in ambiti specifici.

Il corso di specializzazione ha l’obiettivo di fornire allo studente conoscenze e abilità per funzioni richieste nell’esercizio di particolari attività professionali e può essere istituito esclusivamente in applicazione di specifiche norme di legge o di direttive dell’Unione europea.

Le università inoltre possono attivare, disciplinandoli nei regolamenti didattici di ateneo, corsi di perfezionamento scientifico e di alta formazione permanente e ricorrente, successivi al conseguimento della laurea o della laurea magistrale, alla conclusione dei quali sono rilasciati i master universitari di primo e di secondo livello.

Gli attuali ordinamenti didattici dei corsi di laurea sono stati recepiti, per le lauree triennali dal D.M. 19 febbraio 2009 “*Determinazione delle classi dei corsi di laurea per le professioni sanitarie, ai sensi del decreto ministeriale 22 ottobre 2004, n. 270*”, e per le lauree magistrali dal D.M. 8 gennaio 2009 “*Determinazione*

delle classi delle lauree magistrali delle professioni sanitarie, ai sensi del decreto ministeriale 22 ottobre 2004, n. 270”.

L’art. 13 del D.M. 270/1994 precisa che a coloro che conseguono la laurea compete il titolo di dottore, a coloro che conseguono la laurea magistrale compete il titolo di dottore magistrale e a coloro che conseguono il dottorato di ricerca spetta il titolo di dottore di ricerca.

Nel campo infermieristico quindi compete al laureato triennale il titolo di dottore in infermieristica e al laureato magistrale (ex specialistico) il titolo di dottore magistrale in scienze infermieristiche.

La qualifica di dottore magistrale compete anche a coloro che hanno un titolo di laurea precedente alla riforma dei cicli.

LA LAUREA

Il diploma di laurea diventa il normale titolo per poter esercitare un qualsivoglia tipo di professione sanitaria non medica. I corsi sono attivati dalle facoltà di medicina e chirurgia con il concorso, ove previsto dallo specifico profilo formativo, di altre facoltà.

I regolamenti e gli ordinamenti didattici sono stati recepiti nel decreto 19 febbraio 2009 “*Determinazione delle classi dei corsi di laurea per le professioni sanitarie, ai sensi del decreto ministeriale 22 ottobre 2004, n. 270*”.

Tutte le professioni sanitarie vengono raggruppate in quattro distinte classi di laurea:

1. classe delle lauree in professioni sanitarie infermieristiche e professione sanitaria ostetrica;
2. classe delle lauree in professioni sanitarie della riabilitazione;
3. classe delle lauree in professioni sanitarie tecniche;
4. classe delle lauree in professioni sanitarie della prevenzione.

Afferiscono alla prima classe le professioni di infermiere, infermiere pediatrico e ostetrica.

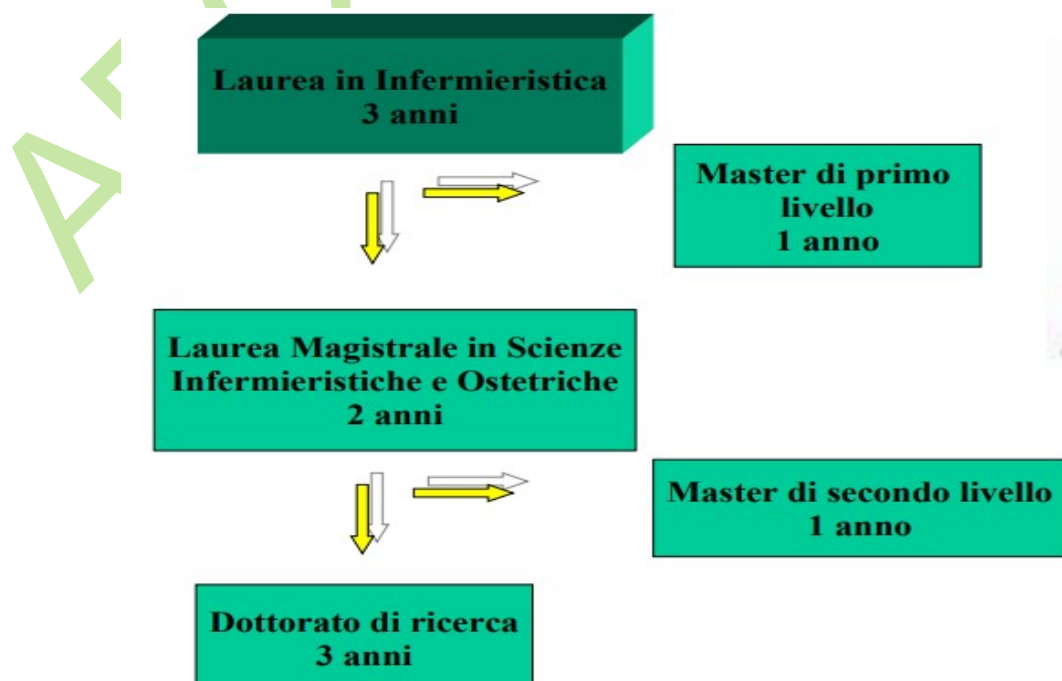
Afferiscono alla seconda classe le professioni di podologo, fisioterapista, logopedista, ortottista-assistente di oftalmologia, terapeuta della neuro- e psicomotricità dell’età evolutiva, tecnico della riabilitazione psichiatrica, terapeuta occupazionale e di educatore professionale.

Afferiscono alla terza classe il tecnico audiometrista, il tecnico sanitario di laboratorio biomedico, il tecnico sanitario di radiologia medica, il tecnico di neurofisiopatologia, il tecnico ortopedico, il tecnico audioprotesista, il tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, l’igienista dentale e il dietista.

Afferiscono infine alla quarta classe il tecnico della prevenzione nell’ambiente e nei luoghi di lavoro e l’assistente sanitario.

La prova finale (redazione di un elaborato e dimostrazione di abilità pratiche) ha valore di esame di stato e abilita all’esercizio professionale.

Gli obiettivi formativi qualificanti e le attività formative indispensabili verranno elencate nei capitoli relativi a ciascuna classe di laurea.



LE INDICAZIONI EUROPEE SULLA FORMAZIONE INFERMIERISTICA

L'Italia ha recepito due direttive europee sulla circolazione dei professionisti e ha precisato alcuni capisaldi già previsti da norme precedenti che vale comunque la pena ricordare.

Si conferma che per l'accesso alla formazione di "infermiere responsabile di assistenza generale" è necessario un curriculum scolastico precedente di almeno dieci anni – in Italia, essendo formazione universitaria, ne sono previsti tredici – e comprendere almeno tre anni di studi o 4600 ore d'insegnamento teorico e clinico.

Per insegnamento teorico si intende quella parte di: *"formazione in cure infermieristiche con cui il candidato infermiere acquisisce le conoscenze, la comprensione, le competenze e gli atteggiamenti professionali necessari a pianificare, dispensare e valutare cure sanitarie globali"* mentre per insegnamento clinico si intende: *"la parte di formazione in cure infermieristiche con cui il candidato infermiere apprende, nell'ambito di un gruppo e a diretto contatto con individui o collettività sani o malati, a pianificare, dispensare e valutare le necessarie cure infermieristiche globali in base a conoscenze e competenze acquisite"*.

Il decreto legislativo di recepimento della direttiva 2013/55/UE introduce la tessera europea che in prima battuta riguarda cinque professioni regolamentate, tra cui in prima linea gli infermieri.

Il testo specifica che il titolo di infermiere responsabile dell'assistenza generale sancisce la capacità del professionista in questione di applicare almeno le seguenti competenze, a prescindere dal fatto che la formazione si sia svolta in università, in istituti di insegnamento superiore di un livello riconosciuto come equivalente o in scuole professionali ovvero nell'ambito di programmi di formazione professionale infermieristica:

- la competenza di individuare autonomamente le cure infermieristiche necessarie utilizzando le conoscenze teoriche e cliniche attuali nonché di pianificare, organizzare e prestare le cure infermieristiche nel trattamento dei pazienti, sulla base delle conoscenze e delle abilità acquisite, in un'ottica di miglioramento della pratica professionale;
- la competenza di lavorare efficacemente con altri operatori del settore sanitario, anche per quanto concerne la partecipazione alla formazione pratica del personale sanitario sulla base delle conoscenze e delle abilità acquisite;
- la competenza di orientare individui, famiglie e gruppi verso stili di vita sani e l'autoterapia, sulla base delle conoscenze e delle abilità acquisite ai sensi del comma 6, lettere a) e b);
- la competenza di avviare autonomamente misure immediate per il mantenimento in vita e di intervenire in situazioni di crisi e catastrofi;
- la competenza di fornire autonomamente consigli, indicazioni e supporto alle persone bisognose di cure e alle loro figure di appoggio;
- la competenza di garantire autonomamente la qualità delle cure infermieristiche e di valutarle;
- la competenza di comunicare in modo esaustivo e professionale e di cooperare con gli esponenti di altre professioni del settore sanitario;
- la competenza di analizzare la qualità dell'assistenza in un'ottica di miglioramento della propria pratica professionale come infermiere responsabile dell'assistenza generale.

LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Il Decreto Legislativo n. 229 del 1999 ha attivato, a partire dal 2002, il Sistema Italiano di Educazione Continua in Medicina, che prevede l'aggiornamento professionale obbligatorio per tutti gli/le operatori/trici sanitari/e, sia dipendenti sia liberi/e professionisti/e.

I crediti ECM sono gli indicatori della quantità di formazione/apprendimento effettuato dagli/dalle operatori/trici sanitari/e in occasione di attività ECM. I crediti ECM si ottengono partecipando ad eventi formativi accreditati ECM (almeno per il tempo minimo previsto dalla normativa per ogni singolo evento) e superando positivamente le prove di valutazione previste

Le tipologie di attività formative che possono rilasciare crediti ECM sono:

Residenziale: tutti quegli eventi che prevedono la presenza fisica del formatore.

Fanno parte di questa categoria convegni, corsi, congressi, simposi, workshop, tavole rotonde, corsi di aggiornamento, corsi di addestramento, tirocini e frequenze cliniche;

FAD (formazione a distanza): fanno parte di questa categoria i corsi che prevedono formazione tramite testi, audio e video tapes, CD-ROM, on line learning, file audio e include diverse modalità con cui è possibile

comunicare con interlocutori localizzati in sedi diverse e che possono partecipare in tempi diversi da quelli in cui opera il docente/formatore.

E' possibile una fruizione individuale o a gruppi dei percorsi formativi e pertanto si distinguono nella FAD almeno tre principali tipologie.

La classe virtuale che è centrata sul docente che utilizza il tradizionale metodo di insegnamento frontale, anche se la lezione è trasmessa a distanza e a molteplici pubblici non solo contemporaneamente ma anche in tempi diversi (materiale durevole).

L'apprendimento collaborativo in rete che è centrato sul gruppo dei pari, i quali condividono in rete conoscenze, esperienze e competenze.

L'autoapprendimento integrato da sistemi di supporto (cartacei, telematici, informativi, etc.) che è centrato sull'allievo il quale utilizza materiali durevoli opportunamente predisposti, seguendo un proprio percorso temporalmente (e anche culturalmente) individualizzato, con o senza la guida e il supporto di un tutor. Fanno parte di questa categoria i corsi che prevedono formazione tramite testi, audio e video tapes, CD-ROM, on line learning, file audio;

FSC (formazione sul campo) in cui vengono utilizzati direttamente per l'apprendimento i contesti, le occasioni di lavoro e le competenze degli operatori impegnati nelle attività assistenziali.

Questa modalità di formazione, che include anche la partecipazione ad attività di ricerca e a commissioni e gruppi di miglioramento, offre la massima possibilità di essere legata alle specifiche esigenze di sviluppo dei servizi e di miglioramento dei processi assistenziali, favorendo l'apprendimento di competenze professionali e di comportamenti organizzativi.

Infine, vengono riconosciute formalmente anche le attività di docenza e di tutoraggio in programmi ECM, la presentazione di relazioni e comunicazioni in consessi scientifici e l'attività scientifica e di ricerca, inclusa la pubblicazione di lavori scientifici.

Esoneri

L'esonero dall'obbligo ECM è principalmente relativo all'attività di formazione universitaria che il professionista svolge contestualmente all'esercizio della professione; pertanto il professionista è esonerato dall'obbligo formativo ECM per un determinato periodo, ma non gli è preclusa l'attività professionale contemporanea.

- ➔ La frequenza, in Italia o all'estero, di corsi universitari (o equipollenti) finalizzati allo sviluppo delle competenze dei professionisti sanitari dà diritto all'esonero dalla formazione ecm.
- ➔ La durata dell'esonero non può eccedere la durata legale del corso, e deve corrispondere al periodo di effettiva frequenza.
- ➔ L'esonero non attribuisce crediti ma riduce l'obbligo formativo individuale. La misura dell'esonero dall'obbligo formativo triennale è calcolata come riduzione di un terzo per ciascun anno di frequenza, previa specifica richiesta da parte del professionista.

La durata dell'esonero non può eccedere gli anni di durata legale del corso universitario.

Qualora la frequenza sia a cavallo di più anni, l'esonero è attribuito all'anno di maggior frequenza.

Al professionista sanitario viene, tuttavia, concessa la possibilità di scegliere l'anno di attribuzione dell'esonero qualora la frequenza sia a cavallo di più anni e a condizione che la frequenza sia stata di almeno 3 mesi nell'anno prescelto per l'attribuzione dell'esonero.

Le esenzioni precludono lo svolgimento dell'attività sanitaria e danno diritto a riduzione dell'obbligo formativo; i periodi di esenzione e di esonero sono cumulabili ma non sovrapponibili nell'ambito del triennio, ad eccezione degli esoneri definiti dalla commissione nazionale per le catastrofi naturali.

Esenzioni

L'esenzione consiste in una riduzione dell'obbligo formativo triennale nei casi di sospensione dell'attività professionale e incompatibilità con una regolare fruizione dell'offerta formativa, attestata o autocertificata, quali:

- congedo maternità e paternità
- congedo parentale e congedo per malattia del figlio
- congedo per adozione e affidamento preadottivo
- aspettativa non retribuita per la durata di espletamento delle pratiche di adozione internazionale
- congedo retribuito per assistenza ai figli portatori di handicap
- aspettativa senza assegni per gravi motivi familiari

- permesso retribuito per i professionisti affetti da gravi patologie
- assenza per malattia
- richiamo alle armi-partecipazione a missioni all'estero o in Italia del corpo militare e infermiere volontarie della CRI
- aspettativa per incarico direttore sanitario aziendale
- direttore socio-sanitario e direttore generale
- aspettativa per cariche pubbliche elettive
- congedo straordinario per assistenza familiari disabili.

L'esenzione viene calcolata nella misura di 2 crediti ECM ogni 15 giorni continuativi di sospensione dell'attività professionale e incompatibilità con una regolare fruizione dell'offerta formativa, attestata o autocertificata.

Il calcolo dell'esenzione ove coincidente con l'anno solare sarà conteggiato con la riduzione di 1/3 dell'obbligo formativo.

L'esenzione non può, in alcun caso, eccedere 1/3 dell'obbligo formativo individuale triennale per ciascun anno di attribuzione.

TRIENNIO FORMATIVO 2020-2022

Per il triennio 2020-2022 sono confermati 150 crediti ECM come debito formativo da maturare.

L'acquisizione dei crediti non è più di 50 crediti all'anno, bensì di 150 crediti nel triennio 2020-2022, senza vincoli annuali: ciò significa che è possibile acquisire i crediti in misura variabile nel singolo anno, potenzialmente anche tutti i 150 crediti in un solo anno, anche se può essere più opportuno bilanciare la formazione durante il triennio.

L'acquisizione dei crediti non prevede limiti circa le tipologie di corsi ECM, cioè corsi residenziali, corsi di formazione sul campo, corsi di formazione a distanza, con cui acquisirli, anche se può essere più opportuno organizzare la propria formazione bilanciando le differenti tipologie di corsi ECM.

Rimane possibile, oltre alla partecipazione ai corsi di formazione, acquisire crediti formativi tramite altre attività, definite come "formazione individuale", anche se più complesse, quali ad esempio:

- pubblicazioni scientifiche e sperimentazioni cliniche
- partecipazione a corsi di formazione all'estero
- autoformazione tramite la lettura di riviste scientifiche, di testi scientifici e di monografie scientifiche.

Passati trienni formativi 2014-2016 e 2017-2019

È ancora possibile per chi non ha ottemperato l'intero debito formativo ECM nei trienni precedenti, 2014-2016 e/o 2017-2019, "sanare" la posizione acquisendo i crediti formativi mancanti entro il 31/12/2020.

È quindi opportuno verificare i crediti ECM acquisiti sia sul sito SIRM che direttamente sul portale COGEAPS (il Consorzio Gestione Anagrafica delle professioni sanitarie) e quanti eventualmente ne necessitino per raggiungere il valore di 150, sia nell'ultimo triennio, 2017-19, che nel penultimo, 2014-16.

RISCATTO DELLA LAUREA

Il riscatto del corso di laurea è un istituto che permette di valorizzare ai fini pensionistici il periodo del proprio corso di studi.

Il riscatto di laurea è valido a condizione che l'interessato abbia conseguito il titolo di studio, ed è rivolto a tutti coloro che abbiano conseguito il diploma di laurea o titolo equiparato.

La facoltà di riscatto esercitabile anche dai soggetti inoccupati che, al momento della domanda, non risultino essere stati mai iscritti ad alcuna forma obbligatoria di previdenza e che non abbiano iniziato l'attività lavorativa in Italia o all'estero.

Periodi riscattabili

- i diplomi universitari, i cui corsi non siano stati di durata inferiore a due e superiore a tre anni;
- i diplomi di laurea i cui corsi non siano stati di durata inferiore a quattro e superiore a sei anni;
- i diplomi di specializzazione conseguiti successivamente alla laurea e al termine di un corso di durata non inferiore a due anni;
- i dottorati di ricerca i cui corsi sono regolati da specifiche disposizioni di legge;

- i titoli accademici introdotti dal decreto 3 novembre 1999, n. 509 ovvero Laurea (L), al termine di un corso di durata triennale e Laurea Specialistica (LS), al termine di un corso di durata biennale propedeutico alla laurea.

I diplomi rilasciati dagli Istituti di Alta Formazione Artistica e Musicale, possono essere riscattati ai fini pensionistici, i nuovi corsi attivati a decorrere dall'anno accademico 2005/2006 e che danno luogo al conseguimento dei seguenti titoli di studio sono:

- diploma accademico di primo livello;
- diploma accademico di secondo livello;
- diploma di specializzazione;
- diploma accademico di formazione alla ricerca, equiparato al dottorato di ricerca universitario

I periodi che non danno possibilità di riscatto sono quelli:

di iscrizione fuori corso;

- già coperti da contribuzione obbligatoria o figurativa o da riscatto che sia non solo presso il fondo cui è diretta la domanda stessa, ma anche negli altri regimi previdenziali

Il riscatto può riguardare l'intero o i singoli periodi.

E' possibile riscattare due o più corsi di laurea, anche per i titoli conseguiti anteriormente a questa data.

Non è possibile chiedere la rinuncia o la revoca della contribuzione da riscatto di laurea legittimamente accreditata a seguito del pagamento del relativo onere.

Il riscatto di laurea richiesto da soggetti inoccupati

Il riscatto di laurea richiesto da soggetti inoccupati può essere esercitato dunque dai soggetti non iscritti ad alcuna forma obbligatoria di previdenza che non abbiano iniziato l'attività lavorativa in Italia o all'estero.

La facoltà è esercitabile da coloro che, al momento della domanda, non risultino essere stati mai iscritti ad alcuna forma obbligatoria di previdenza.

Nelle ipotesi di riscatto laurea richiesto da soggetti inoccupati, l'onere è costituito dal versamento di un contributo, per ogni anno da riscattare, pari al livello minimo imponibile annuo degli artigiani e commercianti moltiplicato per l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO), vigente nell'anno di presentazione della domanda.

Calcolo dell'onere

L'onere di riscatto dei periodi del corso di studi universitario è determinato con le norme che disciplinano la liquidazione della pensione con il sistema retributivo o con quello contributivo, tenuto conto della collocazione temporale dei periodi oggetto di riscatto.

Periodi da riscattare che si collocano nel “sistema retributivo. Se i periodi oggetto di riscatto si collocano nel sistema retributivo, l'importo della somma da versare è determinata con i criteri della c.d *riserva matematica*; l'onere varia in rapporto a fattori quali l'età, il periodo da riscattare, il sesso e le retribuzioni percepite negli ultimi anni.

Periodi da riscattare che si collocano nel “sistema contributivo. Relativamente ai periodi da riscattare per i quali la relativa quota di pensione andrebbe calcolata con il sistema contributivo, il corrispondente onere è invece determinato applicando l'aliquota contributiva in vigore alla data di presentazione della domanda di riscatto, nella misura prevista per il versamento della contribuzione obbligatoria dovuta alla gestione pensionistica dove opera il riscatto stesso.

La retribuzione cui va applicata la predetta aliquota contributiva è quella assoggettata a contribuzione nei 12 mesi meno remoti rispetto alla data della domanda ed è rapportata al periodo oggetto di riscatto.

La retribuzione presa a base di calcolo dell'onere e rapportata al periodo riscattato è accreditata sulla posizione del soggetto, collocandola temporalmente in corrispondenza dei periodi oggetto di riscatto. Ai fini del calcolo della pensione, la rivalutazione del montante individuale dei contributi afferente ai periodi oggetto di riscatto ha effetto dalla data di presentazione della domanda.

Esempio

Ipotizziamo un soggetto voglia riscattare quattro anni di laurea e che abbia presentato domanda di riscatto nel Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti il 31 gennaio 2020; considerando una retribuzione lorda degli ultimi 12 mesi meno remoti pari a 32.170 euro l'importo da pagare per riscattare quattro anni è pari a 42.464,4 euro ($32.170 \times 33\% = 10.616,1 \times 4 \text{ anni} = 42.464,4$).

Riscatto agevolato. L' articolo 20, comma 6, decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 26/2019, ha introdotto il riscatto laurea cosiddetto agevolato per i periodi che si collochino nel sistema contributivo della futura pensione.

In questa ipotesi, l'onere è determinato sul minimale degli artigiani e commercianti vigente nell'anno di presentazione della domanda e in base all'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche vigente, nel medesimo periodo, nel Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (FPLD).

L' importo retributivo di riferimento è rapportato al periodo oggetto di riscatto ed è attribuito temporalmente e proporzionalmente ai periodi medesimi.

Il contributo è rivalutato secondo le regole del sistema contributivo, con riferimento alla data della domanda.

Per il 2020 il reddito minimo annuo da prendere in considerazione ai fini del calcolo del contributo IVS dovuto dagli artigiani e dai commercianti è pari a 15.953 euro.

A questo importo va applicata l'aliquota del 33%.

Quindi, per le domande presentate nel corso del 2020, il costo per riscattare un anno di corso è pari a 5.264,49 euro.

Riscatto richiesto da “soggetti inoccupati”. L'onere dei periodi da riscatto è costituito dal versamento di un contributo, per ogni anno da riscattare, pari al livello minimo imponibile annuo degli artigiani e commercianti moltiplicato per l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche dell'assicurazione generale obbligatoria (vigente nell'anno di presentazione della domanda).

Domanda. I requisiti necessari per il riscatto di laurea sono i seguenti:

- aver conseguito il diploma di laurea o titoli equiparati;
- i periodi per i quali si chiede il riscatto non devono essere coperti da contribuzione obbligatoria o figurativa o da riscatto non solo presso il fondo cui è diretta la domanda stessa ma anche negli altri regimi previdenziali richiamati dall' articolo 2, comma 1, decreto legislativo 184/1997;
- essere titolari di contribuzione (almeno un contributo obbligatorio) nell'ordinamento pensionistico in cui viene richiesto il riscatto, salvo quanto previsto nel caso di domanda presentata da soggetti inoccupati.

Per tutte le informazioni e per l'eventuale presentazione della domanda ci si deve recare al **PATRONATO INCA CGIL** presente nelle Camere del Lavoro CGIL in ogni città.

PER SAPERNE DI PIÙ

ABC dei Diritti:

- E.CM Guida completa <http://www.abcdeidiritti.it/website/2019/08/27/educazione-continua-in-medicina-e-c-m/>
- Normativa generale <http://www.abcdeidiritti.it/website/2020/06/18/professioni-sanitarie-normativa-generale/>
- Normativa classi di laurea <http://www.abcdeidiritti.it/website/2020/06/18/professioni-sanitarie-normativa-classi-di-laurea/>
- Professioni sanitarie <https://www.fpcgil.it/settori/sanita/professioni-sanitarie/profili-professionali/>
- Corsi FAD <https://www.fpcgil.it/settori/sanita/>
- Convenzioni <https://www.fpcgil.it/servizifp/servizi/convenzioni/>

APPRENDISTATO

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani (art. 41, c. 1, D.Lgs. 81/2015).

Il datore di lavoro, a fronte della prestazione lavorativa caratterizzata da una professionalità crescente, si obbliga a corrispondere all'apprendista non solo la retribuzione, ma anche (direttamente o a mezzo di soggetti in possesso delle idonee conoscenze) gli insegnamenti necessari per conseguire, a seconda dei casi:

- un titolo di studio;
- una professionalità o le competenze specifiche di un mestiere;

- esperienze funzionali al raggiungimento di titoli di studio di livello universitario o di alta formazione.

Le tipologie di apprendistato sono tre:

1. Per l'istruzione secondaria, Strutturato in modo da coniugare la formazione in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione; finalizzato al conseguimento di un titolo riconosciuto nell'ordinamento scolastico
2. Professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione professionale a fini contrattuali determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale
3. Di alta formazione e di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca; di diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori; di attività di ricerca; per lo svolgimento del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche

Sono i contratti collettivi nazionali di lavoro che definiscono:

- la durata
- il trattamento economico
- le ore di formazione

(Vedi anche Obbligo Formativo)

PER SAPERNE DI PIU'

ABC dei DIRITTI Guida completa <http://www.abcdediritti.it/website/2020/02/27/apprendistato-2/>

CONGEDI PER LA FORMAZIONE CONTINUA E LA RIQUALIFICAZIONE

Si tratta i congedi o permessi per la formazione continua, riconoscendo ai lavoratori, occupati e non occupati, il diritto di proseguire i percorsi di formazione al fine di accrescere conoscenze e competenze professionali, per tutto l'arco della vita.

Sono rivolti ai lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali, che deve essere assicurata dallo Stato, le Regioni e gli Enti Locali.

L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo.

La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali.

Spetta alla contrattazione collettiva di categoria, nazionale e decentrata, definisce il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.

Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali possono essere finanziati attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua.

Anticipazione TFR per congedo per la formazione continua. Il lavoratore può chiedere un'anticipazione del TFR per spese da sostenere durante il godimento del congedo.

L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.

Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, spettanti a lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati.

Riferimenti normativi

→ **Art. 6 della Legge n. 54 del 2000**

CONGEDI PER LA FORMAZIONE EXTRALAVORATIVA

I lavoratori hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per seguire percorsi di formazione predisposti dalle strutture pubbliche o dall'azienda.

La contrattazione collettiva (Vedi) di categoria nazionale e decentrata deve definire il monte ore da destinare ai congedi, i criteri per l'individuazione del lavoratore e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.

I dipendenti sia pubblici che privati, con almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il "congedo per la formazione" è quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro ma non ha diritto alla retribuzione. Una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

Il congedo per formazione non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Il lavoratore può procedere al riscatto oppure al versamento dei relativi contributi relativi al periodo di congedo.

Chi fruisce di questi congedi previsti, può, a richiesta, prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente, anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatoria. La richiesta deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sei mesi rispetto alla data prevista per il pensionamento.

Questa opportunità consente di evitare il riscatto o il versamento volontario dei contributi.

Nel caso di comprovate difficoltà organizzative il datore di lavoro può rifiutare la domanda di congedo può differirla.

I singoli contratti collettivi nazionali di lavoro (Vedi) prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.

La norma inoltre afferma con chiarezza il diritto a proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali.

Anticipazione del trattamento di fine rapporto

Il Codice Civile (articolo 2120) prevede la possibilità di ottenere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto (TFR) in caso di grave malattia del lavoratore o di un congiunto e per l'acquisto dell'abitazione.

Viene ora introdotta una terza possibilità l'anticipazione del TFR contestualmente alla richiesta dei permessi per educazione e assistenza ai figli oppure per congedi per la formazione.

Aventi diritto	Finalità	Durata	Diritti
Dipendenti con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro	Completamento studi fino alla laurea o altre attività formative	11 mesi di congedo continuativo frazionato	Diritto al posto di lavoro Nessuna retribuzione Diritto al riscatto contributivo o alla prosecuzione volontaria ai fini della pensione

Riferimenti normativi

→ Art. 5 L. 53/2000)

IL LIBRETTO FORMATIVO DEL CITTADINO

Il 'Libretto formativo del cittadino' raccoglie informazioni, dati e attestazioni riguardanti le esperienze di tipo educativo/formative e lavorative, effettuate anche in ambito sociale, ricreativo o familiare da ogni individuo. Responsabili del rilascio del Libretto sono le Regioni, che possono delegare ad altri soggetti.

Responsabile dell'aggiornamento del Libretto è essenzialmente l'individuo, che ne è titolare.

La finalità prioritaria del Libretto riguarda la persona, essendo questo strumento al servizio del cittadino in generale ed in particolare per il cittadino-lavoratore per renderne riconoscibili e trasparenti le competenze acquisite, e renderle quindi utilizzabili, soprattutto in "situazioni di transito" e cambiamento nel contesto di lavoro o di formazione.

Il libretto conferisce valore di scambio al patrimonio di competenze acquisite.

Non ha, pertanto, una "valenza burocratica" quanto l'intento di far emergere tale patrimonio nella sua integrità, rispettando l'unicità della persona.

Certificazione delle competenze. Per competenza certificabile, ai sensi dell'art. 1 del decreto ministeriale 174/2001, si intende un insieme strutturato di conoscenze e di abilità, di norma riferibili a specifiche figure professionali, acquisibili attraverso percorsi di formazione professionale, e/o esperienze lavorative, e/o autoformazione, valutabili anche come crediti formativi.

Gli standard minimi di competenza, al fine di garantire omogeneità al sistema ed in relazione ai diversi settori produttivi debbono comprendere:

- a) il riferimento alla figura o gruppi di figure professionali e alle attività o aree che le caratterizzano;
- b) la descrizione delle competenze professionali e i criteri per la valutazione del possesso di tali competenze;
- c) l'individuazione della soglia minima riferita al possesso delle competenze.

La funzione della certificazione delle competenze è svolta dalle Regioni che, sempre nell'ambito della loro autonomia normativa e regolamentare, ne disciplinano le procedure di attuazione, tenuto conto degli standard minimi fissati a livello nazionale.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione Generale per le Politiche per l'Orientamento e la Formazione, in adempimento a quanto previsto dall'Accordo Stato Regioni del 18 febbraio 2000 - all. b - ha

Il Libretto formativo, rappresenta, per la persona, uno strumento di comunicazione che risponde a tre obiettivi principali:

1. fornire informazioni sul soggetto e sul suo curriculum di apprendimento formale e non formale per la ricerca di un lavoro, per la mobilità professionale e per il passaggio da un sistema formativo all'altro;
2. rendere riconoscibili e trasparenti competenze comunque acquisite e potenzialità professionali;
3. orientare gli individui nelle scelte di vita e nei progetti professionali.

Fonti normative

- La previsione della realizzazione di un "libretto formativo" è contenuta in vari provvedimenti normativi nazionali a partire dall'Accordo Stato-Regioni del 18 febbraio 2000 che, all'allegato B, individua nel libretto formativo del cittadino lo strumento per "documentare il curriculum formativo e le competenze acquisite" dalle persone.
- DM 174/2001
- Decisione Comunitaria del 15/12/2004 "Quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze - Europass)

FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA

I Fondi Paritetici Interprofessionali nazionali per la formazione continua sono organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresentanza delle Parti Sociali attraverso specifici Accordi Interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro privati e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Alcune delle Associazioni datoriali firmatarie dei CCNL sopra riportati, aderiscono a specifici fondi interprofessionali.

Attualmente sono operativi 19 Fondi (dei 22 autorizzati dal Ministero del Lavoro) di cui tre dedicati ai Dirigenti.

Secondo quanto previsto dalla Legge n.388 del 2000, le imprese possono destinare la quota dello 0,30% dei contributi versati all'INPS (il cosiddetto "contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria") ad uno dei Fondi Paritetici Interprofessionali.

I Fondi Paritetici Interprofessionali finanziano piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, che le imprese in forma singola o associata decideranno di realizzare per i propri dipendenti.

Inoltre possono finanziare anche piani formativi individuali, nonché ulteriori attività propedeutiche o comunque connesse alle iniziative formative e dal 2011 (Legge n.148 del 14/09/2011) i piani formativi possono coinvolgere anche i lavoratori con contratti di apprendistato.

PER SAPERNE DI PIU'

CGIL CISL UIL <https://www.fondinterprofessionali.it/fondi-interprofessionali-attivi-in-italia/>

FORMAZIONE PERMANENTE

Per apprendimento lungo tutto l'arco della vita (o formazione continua, anche detta Lifelong learning), s'intende l'apprendimento senza soluzioni di continuità nel corso della vita professionale di ciascun cittadino, la cui premessa essenziale è un'istruzione di base di qualità per tutti.

L'Unione Europea l'ha inserita, a partire dal 1994, tra gli obiettivi finanziati dal Fondo sociale europeo.

Esso è finalizzato al conseguimento di due obiettivi essenziali: la promozione di una cittadinanza attiva e il sostegno all'occupabilità.

La politica di promozione della formazione permanente adottata in Italia e in Europa ha alla base il riconoscimento da parte delle istituzioni dell'importanza per ciascun cittadino di esercitare il proprio diritto di formarsi, apprendere e crescere, sia umanamente che professionalmente, per l'intero arco della vita.

La formazione permanente, infatti, non è intesa solo come apprendimento a fini occupazionali, ma anche individuali e sociali, collegati ad altri fondamentali obiettivi, quali quelli dell'occupabilità, dell'adattabilità e della cittadinanza attiva.

L'urgenza di una strategia coerente nel campo della formazione permanente è tesa infatti a:

- a) assicurare una crescita concretamente misurabile dell'investimento nelle risorse umane
- b) garantire un accesso universale agli interventi di formazione per consentire l'acquisizione o l'aggiornamento delle competenze necessarie ad una partecipazione attiva alla crescita della "società della conoscenza";
- c) sviluppare metodi efficaci di apprendimento per un'offerta costante di formazione lungo l'intero arco della vita;
- d) garantire a tutti un facile accesso ad informazioni e ad un orientamento di qualità sulle opportunità d'istruzione e formazione in tutta l'Europa durante tutta la vita;
- e) offrire opportunità di formazione permanente il più possibile vicine agli utenti della formazione.

Nell'attuazione delle linee guida tracciate a livello europeo, anche l'Italia si muove, dunque, verso l'implementazione di un sistema di formazione permanente capace di conseguire, in particolare, il consolidamento di un'offerta formativa di qualità rivolta alla popolazione adulta.

Destinatari degli interventi di formazione permanente sono:

- i lavoratori occupati (formazione professionale continua),
- i disoccupati usciti dal mercato del lavoro che intendono re-inserirsi e/o gli inoccupati, ossia quanti non riescono a inserirsi nel mercato del lavoro.

Un dispositivo chiave per una valutazione trasparente dell'apprendimento permanente è costituito dal "Libretto formativo del cittadino", (vedi) rilasciato dalle Regioni e dalle Province Autonome.

Esso risponde all'esigenza di rendere codificabile e riconoscibile l'apprendimento formale, non formale ed informale di ciascun cittadino.

Riferimenti normativi

I principali riferimenti normativi sono:

- Decreto 20 luglio 2015 che recepisce l'intesa in Conferenza Stato-Regioni del 22 gennaio 2015, che definisce il quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze nell'ambito del repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'art. 8 del D.lgs. del 16 gennaio 2013, n. 13
- D.lgs n. 13 del 16 gennaio 2013, *"Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze"*
- Legge n. 92 del 28 giugno 2012, art. 4, commi da 51-61 e da 64-68; recante *"Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita"*.
- Accordo in Conferenza Unificata sulle Linee strategiche di intervento in ordine ai servizi per l'apprendimento permanente e all'organizzazione delle reti territoriali del 10 luglio 2014
- Accordo tra il Governo, le Regioni e gli Enti locali concernente la definizione del sistema nazionale; sull'orientamento permanente. Conferenza Unificata del 20 dicembre 2012

FORMAZIONE SICUREZZA NEL LAVORO

Il D.Lgs. 81/08 (Testo Unico sulla Sicurezza) ha definito gli obblighi relativi alla Formazione in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro e gli Accordi della Conferenza Stato Regioni hanno articolato le modalità specifiche per l'attuazione di una formazione efficace.

I primi Accordi, che risalgono al 2006, hanno definito le modalità per la formazione delle figure professionalmente deputate alla gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro in azienda (Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione – RSPP), mentre gli Accordi Stato-Regioni approvati nel 2011 hanno determinato la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione, nonché dell'aggiornamento, dei lavoratori, dei preposti e dei dirigenti.

In tutti i casi, proprio per evidenziare l'importanza di una formazione efficace come strumento portante ed insostituibile del sistema di "Prevenzione e Protezione", negli Accordi sono state definite anche le metodologie per la erogazione dei diversi percorsi formativi.

Attraverso la **formazione** si intende insegnare ai lavoratori quel complesso di nozioni e procedure indispensabili, finalizzate al conseguimento di quelle capacità che permettono agli stessi di lavorare sia riducendo i rischi, sia tutelando la sicurezza personale.

Con l'**informazione** i lavoratori imparano a riconoscere, e di conseguenza a ridimensionare e a controllare, i rischi presenti in azienda. Infine tramite l'**addestramento** i dipendenti si esercitano ad utilizzare in modo pratico e corretto le attrezzature, i macchinari, i dispositivi e tutte le strumentazioni che servono per le fasi di lavoro o per gli interventi resi necessari dalle situazioni di rischio.

La formazione dei lavoratori è regolamentata essenzialmente da due norme il D.Lgs. 81/08 e l'Accordo Stato – Regioni del 21/12/2011.

Il Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/08) sancisce l'obbligo per il datore di lavoro di formare i propri lavoratori nel comma 1 dell'articolo 37, definendo a grandi linee anche quali sono gli argomenti, che devono essere trattati nei corsi formazione sicurezza:

1. Concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
2. Rischi riferiti alle mansioni svolte ed ai pericoli presenti negli ambienti di lavoro.

La formazione deve avvenire:

- a) alla costituzione del rapporto di lavoro;
- b) in occasione del cambiamento di mansione
- c) nel caso in cui vengano introdotte nel ciclo produttivo nuove attrezzature di lavoro o nuove sostanze o preparati pericolosi.

Per avere indicazioni più specifiche in merito alla tempistica, con cui devono essere svolti i corsi formazione sicurezza, è necessario, però, fare riferimento all'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011.

Il punto 10 dell'Accordo, rifacendosi alla natura prevenzionistica della formazione, prevede che, il datore di lavoro provveda alla formazione dei nuovi assunti, addirittura, anteriormente o, se ciò non è possibile, contestualmente all'assunzione.

In questo ultimo caso il percorso formativo deve essere completato entro e non oltre 60 giorni dall'inizio del rapporto di lavoro.

Tale termine, naturalmente, deve essere rispettato anche per i corsi di formazione sicurezza che riguardano i dirigenti ed i preposti.

La formazione deve avvenire in orario di lavoro.

Formazione RLS. Le modalità, la durata e i contenuti specifici sono disciplinati dai singoli CCNL, con una durata minima di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici.

Sempre i CCNL disciplinano le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per un numero di occupati da 15 a 50 e di 8 ore annue per oltre 50 occupati.

La formazione deve avvenire in orario di lavoro.

Addetti alla prevenzione incendi. Gli addetti alla prevenzione incendi devono ricevere una formazione correlata alla tipologia dell'attività, del livello di rischio incendio della stessa e agli specifici compiti affidati ai lavoratori.

La durata della formazione varia da 4 ore per rischi incendio bassi; 8 ore per rischi incendi medi e 16 ore per rischi incendi elevati.

La formazione deve avvenire in orario di lavoro.

Addetti al primo soccorso. Gli addetti al primo soccorso devono ricevere un'istruzione teorica e pratica per l'attuazione di primo intervento interno e per l'attivazione degli interventi di pronto soccorso.

La formazione è da ripetere ogni 3 anni per la parte teorica.

Le ore di formazione vanno da un minimo di 12 ore ad un massimo di 16 ore a seconda della tipologia del luogo di lavoro.

La formazione deve avvenire in orario di lavoro.

Datore di lavoro

All'interno del luogo di lavoro la prima figura incaricata di garantire la sicurezza sul lavoro e sulla quale ricade appunto l'obbligo del mantenimento dei livelli della stessa è il datore di lavoro.

Questo soggetto deve assolvere agli adempimenti previsti, ha quindi l'obbligo di evitare che probabili e possibili pericoli dovuti all'esercizio della sua attività, possano tradursi in rischi per i lavoratori che vengono assunti per il compimento di tale attività, i quali però non decidono i criteri per portarla a termine, poiché il potere organizzativo spetta solo al datore di lavoro.

Al datore di lavoro sono equiparati i dirigenti ed i preposti che organizzano tutte le attività svolte dai lavoratori, per i quali il Testo Unico in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro stabilisce che essi oltre ad adottare tutte le misure di sicurezza necessarie per la tutela dei dipendenti, devono anche informare gli stessi sui rischi specifici cui sono esposti, devono insegnare le norme fondamentali di prevenzione e devono addestrare i lavoratori all'utilizzo corretto dei mezzi e degli strumenti di protezione.

PER SAPERNE DI PIU'

ABC dei Diritti

- **Guida completa salute e sicurezza in Sanità**
<http://www.abcdeidiritti.it/website/2019/03/23/salute-e-sicurezza-in-sanita-guida-completa/>
- **Guida completa salute e sicurezza nelle RSA e nelle Case di Riposo**
<http://www.abcdeidiritti.it/website/2020/05/29/salute-e-sicurezza-nelle-rsa-e-nelle-case-di-riposo/>
- **Infortunati e malattie professionali Guida alle prestazioni**
<http://www.abcdeidiritti.it/website/2019/11/23/infortunati-sul-lavoro-e-malattie-professionali-guida-alle-prestazioni/>
- **Infortunati e malattie professionali** <http://www.abcdeidiritti.it/website/2016/05/04/infortunati-sul-lavoro-e-malattie-professionali/>
- **Aggressioni** <http://www.abcdeidiritti.it/website/2019/06/24/aggressioni-al-personale-in-sanita/>

PERMESSI PER MOTIVI DI STUDIO

La generalità dei lavoratori dipendenti può usufruire di permessi o di particolari agevolazioni per la realizzazione del diritto allo studio, allo scopo di elevare la propria cultura e di sviluppare le capacità

professionali.

Sono inoltre previsti specifici congedi per la frequenza di corsi di istruzione e formazione proposti dal datore di lavoro o estranei al rapporto di lavoro.

La materia è regolata nelle sue linee fondamentali dalla legge, mentre la contrattazione collettiva apporta dei miglioramenti alla disciplina legale.

Per agevolare la preparazione degli esami e per consentire la frequenza ai corsi, il lavoratore studente ha diritto a particolari **turni di lavoro**, all'**esonero dal lavoro straordinario** e, in caso di **part-time**, a revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

Lo stesso trattamento spetta a coloro che frequentano i corsi professionali di cui alla legge n. 845 del 1978.

Disposizioni contrattuali (Vedi)

La possibilità di usufruire di appositi permessi per frequentare corsi di studio è regolata dalla contrattazione collettiva, che prevede anche il numero di ore retribuite spettanti ai lavoratori tutti i contratti collettivi di settore prevedono una serie di limitazioni.

il numero di lavoratori che contemporaneamente possono assentarsi non deve superare una determinata percentuale, solitamente il 3%, degli addetti occupati.

In generale, inoltre, il **numero delle ore del corso deve essere** pari al doppio delle ore di permesso retribuite, tranne il caso dei corsi di recupero. Pertanto, un lavoratore ha diritto al pagamento di 150 ore se il corso che frequenta ha una durata minima di 300 ore.

Esempio

Ipotizziamo che il CCNL applicabile ad un'azienda di 100 persone preveda un monte ore triennale di 3.000 (10 ore × 3 anni × 100 dipendenti) e che il numero dei richiedenti sia pari a 10, per un totale di 1.500 ore annue.

Poiché le ore complessive sono superiori ad un terzo del monte ore annuale (1.000), è necessario redigere una graduatoria al fine di scegliere i dipendenti che per età, anzianità, ecc., hanno diritto a frequentare i corsi.

Tenuto conto che il CCNL prevede un numero di 150 ore di permesso retribuite per ogni lavoratore, il numero degli aventi diritto è pari a 6 lavoratori (6 × 150 = 900, cioè meno di un terzo del monte ore). Infine ammesso che il CCNL preveda che non può assentarsi contemporaneamente più del 3% dei lavoratori occupati in azienda, i lavoratori che contemporaneamente possono assentarsi per la frequenza sono 3, cioè 3% di 100.

PERMESSI PER ESAMI

Tutti i lavoratori studenti, compresi gli universitari (anche fuori corso) e chi frequenta corsi di formazione professionale, hanno diritto ad un giorno di permesso retribuito per lo svolgimento dell'esame. La concessione del permesso non è subordinata all'esito dell'esame, ma solo al fatto che lo stesso venga sostenuto. A tal fine, su richiesta del datore di lavoro, il lavoratore è obbligato a presentare la documentazione che comprova l'avvenuto esame.

Il permesso giornaliero viene concesso indipendentemente dall'ora in cui viene effettuato l'esame e quindi anche se non coincide con l'orario di lavoro.

Scuole dirette ai fini speciali

Le scuole dirette ai fini speciali, di cui al DPR 162/1982, sono inserite nell'ordinamento universitario al pari delle scuole di specializzazione e dei corsi di perfezionamento, la loro frequenza dà diritto al riconoscimento dei permessi retribuiti.

Rapporti di lavoro a tempo determinato

La giurisprudenza cassazionile ha stabilito che non sussiste incompatibilità tra i rapporti di lavoro a tempo determinato e la fruizione dei permessi retribuiti.

Riferimenti normativi

- Art. 10 L. 300/70; art. 13 L. 845/78;

OBBLIGO FORMATIVO

Evoluzione storica

Legge Casati	1859	Gratuità e obbligatorietà delle scuole pubbliche elementari di grado inferiore. La legge è estesa gradualmente alle nuove annessioni dello Stato unitario
Legge Coppino	1877	Obbligo scolastico fino a 9 anni
Legge Orlando	1904	Obbligo scolastico fino a 12 anni
Legge n. 1859	1962	E' istituita la scuola media unica, che diventa gratuita e obbligatoria per tutti dagli 11 ai 14 anni
Riforma Berlinguer (Legge n. 9)	1999	Obbligo scolastico fino a 15 anni
Riforma Moratti (Legge n. 53)	2003	La legge istituisce il principio del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione per almeno 12 anni o fino al conseguimento di una qualifica entro i 18 anni di età (anche 17 ma non prima

Il DPR 257/2000 ha stabilito che l'obbligo di frequenza di attività formative sussiste per i minori (compresi gli stranieri) fino al compimento del 18° anno di età, e che venga espletato attraverso 3 diversi percorsi o moduli formativi:

- 1) Mediante il sistema di istruzione scolastica con prosecuzione degli studi nella scuola secondaria superiore
- 2) Attraverso il sistema della **formazione professionale** regionale
- 3) Con lo svolgimento dell'**apprendistato** mediante la frequenza dei relativi moduli formativi

E' possibile l'accensione di **eventuali rapporti di lavoro diversi dall'apprendistato** per i giovani soggetti all'obbligo formativo, ma essi devono comunque assicurare la possibilità di frequenza delle attività formative scolastiche o di formazione professionale.

A tale fine le istituzioni scolastiche possono programmare, d'intesa con gli Enti Locali, attività educative finalizzate all'assolvimento dell'obbligo formativo per i giovani che vi sono soggetti e già sono appunto parte di un contratto diverso dall'apprendistato.

Percorsi integrati

I percorsi integrati di istruzione e formazione consentono di conseguire contemporaneamente il diploma e una qualifica professionale.

Sono possibili due tipi:

- 1) Percorso con **integrazione curricolare** alla fine del quale si consegue il diploma di istruzione secondaria superiore e una qualifica professionale
- 2) Percorso con **arricchimento curricolare** dopo il quale si consegue il diploma di istruzione secondaria superiore e la certificazione di crediti spendibili nella formazione professionale

I due sistemi non sono rigidi nel senso che è consentito passare da un sistema all'altro.

Alternanza scuola lavoro

L'alternanza scuola lavoro rappresenta una delle modalità di realizzazione dei corsi del secondo ciclo scolastico.

Vi hanno accesso, su loro richiesta, gli studenti che abbiano compiuto 16 anni di età (la legge consente di scendere a 15) e fino a 18 anni, la posto del processo formativo tramite percorsi di apprendistato.

I percorsi di alternanza scuola lavoro sono attuati presso gli Istituti Tecnici e Professionali, per una durata complessiva nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi, di almeno 400 ore e, nei licei, di almeno 200 ore nel triennio.

Il percorso scuola lavoro si può realizzare anche all'estero.

Con la legge 77/2005 i percorsi scuola lavoro sono stati ridenominati "percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento" a partire dal 2019, sono attuati per una durata complessiva:

- a) Non inferiore a 210 ore nel triennio terminale del percorso di studi degli istituti professionali
- b) Non inferiore a 150 ore nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi degli istituti tecnici
- c) Non inferiore a 90 ore nel secondo biennio e nel quinto anno dei licei

(Vedi anche Apprendistato)

STAGE

Gli stage (o tirocini formativi e di orientamento) interessano le persone che hanno già assolto l'obbligo scolastico.

Costituiscono un inserimento temporaneo all'interno del mondo produttivo che non configura un rapporto di lavoro.

Si distinguono due categorie di tirocini:

1. curricolari, cioè inseriti nei piani di studio delle università e degli istituti scolastici sulla base di norme regolamentari, oppure previsti all'interno di un percorso formale di istruzione o formazione come strumenti di alternanza scuola-lavoro;
2. extra-curricolari, rivolti a persone in cerca di occupazione e finalizzati a favorire il loro contatto diretto con un soggetto ospitante. Queste esperienze puntano all'arricchimento del bagaglio di conoscenze del tirocinante, all'acquisizione di competenze professionali e all'inserimento o reinserimento lavorativo.

Il tirocinio può essere utilizzato soltanto per tipologie di attività lavorative per le quali sia necessario un periodo formativo, mentre non può essere utilizzato per:

- ricoprire ruoli o posizioni proprie dell'organizzazione del soggetto ospitante;
- sostituire lavoratori subordinati nei periodi di picco delle attività;
- sostituire personale in malattia, maternità o ferie.

Al rapporto formativo di stage può seguire un rapporto di lavoro subordinato a termine.

I tirocini extra-curricolari, è rimessa alle singole Regioni e Province autonome nel rispetto delle linee guida definite dalla Conferenza permanente Stato-Regioni (Accordo Conferenza Stato-Regioni 25 maggio 2017).

Le Linee Guida rappresentano standard minimi di riferimento anche per gli interventi e le misure aventi medesimi obiettivi e struttura dei tirocini, pur se diversamente denominate.

Esse non si applicano ai tirocini:

- a) curricolari (anche nella modalità di tirocinio estivo) promossi da università, istituzioni scolastiche, centri di formazione professionale, ovvero tutte le fattispecie non soggette alle comunicazioni obbligatorie, in quanto esperienze previste all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione;
- b) di pratica professionale, nonché i tirocini previsti per l'accesso alle professioni ordinistiche;
- c) transnazionali, svolti all'estero o presso un ente sovranazionale;
- d) promossi per soggetti extracomunitari all'interno delle quote di ingresso

Resta ferma la speciale disciplina in tema di tirocini formativi attivati dalle **cooperative sociali** (art. 2, c. 1 lett. f), DM 142/98; L. 381/91).

Gli stage hanno una durata minima che non può essere inferiore a 2 mesi (ad eccezione dei tirocini svolti presso soggetti ospitanti che operano stagionalmente, per i quali la durata minima è di 1 mese e dei tirocini rivolti a studenti, promossi dai servizi per l'impiego e svolti durante il periodo estivo, per i quali la durata minima è di 14 giorni).

Durata. La durata massima del tirocinio, comprensiva di proroghe e rinnovi, è di 12 mesi; non è possibile promuovere tirocini formativi di orientamento dopo il conseguimento di un master o di un dottorato.

Eccezioni. Sono previste eccezioni al periodo massimo di 12 mesi se il tirocinante appartiene a specifiche categorie:

- disabili
- invalidi fisici
- invalidi psichici e sensoriali
- soggetti ad un trattamento psichiatrico
- tossicodipendenti
- alcolisti
- condannati ammessi a misure alternative alla detenzione

Diritti. Il tirocinante ha diritto ad una sospensione del tirocinio per maternità, infortunio o malattia lunga, intendendosi per tale quella che si protrae per una durata pari o superiore a 30 giorni solari.

Il tirocinio può essere inoltre sospeso per periodi di chiusura aziendale di almeno 15 giorni solari.

Il periodo di sospensione non concorre al computo della durata complessiva del tirocinio.

Indennità di partecipazione. Il soggetto ospitante deve corrispondere al tirocinante un'indennità di partecipazione al tirocinio.

Ferma restando la competenza delle regioni e province autonome in materia, è ritenuta congrua un'indennità di importo non inferiore a euro 300 lordi mensili.

L'indennità è erogata per intero a fronte di una partecipazione minima al tirocinio del 70% su base mensile.

L'indennità non comporta la perdita dello stato di disoccupazione.

La mancata corresponsione dell'indennità comporta una sanzione amministrativa.

Garanzie assicurative. Il promotore deve garantire, salvo diverse disposizioni nella convenzione, la copertura assicurativa dei tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL, oltre che per la responsabilità civile verso i terzi con idonea compagnia assicuratrice.

I tirocinanti devono essere assicurati all'INAIL nella forma prevista per gli allievi dei corsi di istruzione professionale impegnati in esperienze tecnico-scientifiche, esercitazioni pratiche o di lavoro.

Stranieri. Le disposizioni qui esaminate sono estese anche ai cittadini comunitari che effettuano esperienze lavorative in Italia

Se il tirocinante è extracomunitario regolarmente soggiornante in Italia, si applica l'intera normativa

Tipologie a confronto

Tipologia	Caratteristiche	Destinatari	Disciplina
Formativi di orientamento	Finalizzati ad agevolare le scelte occupazionali e la occupabilità dei giovani nella fase di transizione dalla scuola al lavoro mediante una formazione in ambito produttivo	Neo diplomati e Neo laureati	Durata massima 6 mesi Attivabili entro e non oltre 12 mesi dalla laurea o dal diploma
Di reinserimento e inserimento al lavoro	Finalizzati al reinserimento al lavoro	Disoccupati (chi aveva un lavoro e lo ha perso) Inoccupati (chi non ha mai lavorato) Lavoratori in mobilità	Rinvio alla normativa regionale Durata massima 6 mesi
Con categorie disagiate	Promossi per particolari categorie disagiate	Disabili, invalidi fisici, psichici e sensoriali Soggetti a trattamento psichiatrico Tossicodipendenti, alcolisti e detenuti Immigrati e ulteriori categorie di soggetti svantaggiati individuati dalle regioni e dalle province	Rinvio alla normativa regionale
Curricolari	Inclusi nei piani di studio delle università e degli studi scolastici la cui finalità è quella di apprendimento e di formazione con una modalità di alternanza	Studenti universitari (compresi gli iscritti a master e corsi di dottorato) Studenti di scuola secondaria superiore Allievi di istituti professionali	Promozione del tirocinio da parte di una università, di una istituzione scolastica, di un centro di formazione professionale Svolgimento all'interno del periodo di frequenza al corso Rinvio alle norme interne dei singoli atenei

PER SAPERNE DI PIU'

ABC dei DIRITTI <http://www.abcdediritti.it/website/2019/08/26/stage/>

CCNL SANITA' PUBBLICA 2016-2018

Art. 48 Diritto allo studio

1. Ai dipendenti sono concessi – anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'Azienda o Ente – permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna Azienda o Ente all'inizio di ogni anno.
2. I permessi di cui al comma 1 spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite percentuale già stabilito dal comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale di cui al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.
3. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al comma 2, che non si avvalgono dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art.10 della legge n.300 del 1970.
4. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico nonché per sostenere i relativi esami.
5. Il personale di cui al presente articolo interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale. Nell'ambito della contrattazione integrativa, potranno essere previste ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione Europea, finalizzati alla acquisizione di specifica professionalità ovvero corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo, nel rispetto delle priorità di cui al comma 6.
6. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine di priorità:
 - a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
 - b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a); c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b) nonché i dipendenti di cui al comma 12.
7. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari o che frequentino i corsi di cui al comma 12.
8. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 6 e 7 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza sono definite dalla contrattazione integrativa.
9. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o riposi compensativi per straordinario già effettuato.
10. Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'azienda o ente potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.
1. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4 il dipendente in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi giornalieri retribuiti previsti appositamente dal presente CCNL per la partecipazione agli esami.
12. Ai lavoratori a con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi del comma 1, iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.

Art. 53 Principi generali e finalità della formazione

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle Aziende ed Enti.
2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, le Aziende ed Enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - valorizzare il patrimonio professionale presente nelle Aziende ed Enti;
 - assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
 - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Art. 54 Destinatari e processi della formazione

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.
3. Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. Le Aziende ed Enti possono assumere iniziative di collaborazione con altre aziende, enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Azienda o Ente è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa Azienda o Ente.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. Le Aziende ed Enti individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 7, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
9. Le Aziende ed Enti curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 7:
 - a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b) possono essere formulate proposte all'Azienda o Ente, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
 - c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.
11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art. 55 Formazione continua ed ECM

1. Ferma restando la formazione obbligatoria e facoltativa di cui al precedente articolo, la formazione continua di cui all'art. 16 bis e segg. del D.Lgs. n. 502/1992 è da svolgersi sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati dalle Regioni e concordati in appositi progetti formativi presso l'Azienda o Ente.
2. L'Azienda e l'Ente garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a

tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Azienda o Ente. La relativa disciplina è, in particolare riportata nei commi 8 e seguenti del precedente articolo (Destinatari e processi della formazione) come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.

3. Le parti concordano che - nel caso di mancato rispetto della garanzia prevista dal comma 2 circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte del personale interessato - non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 quater del D.Lgs. 502 del 1992. Ne consegue che, in tali casi, le Aziende ed Enti non possono intraprendere iniziative unilaterali per la durata del presente contratto.

4. Ove, viceversa la garanzia del comma 2 venga rispettata, il dipendente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, non potrà partecipare per il triennio successivo alle selezioni interne a qualsiasi titolo previste.

5. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.

6. Al fine di ottimizzare le risorse disponibili per garantire la formazione continua a tutto il personale del ruolo sanitario destinatario dell'art. 16 bis citato al comma 1 e, comunque, la formazione in genere al personale degli altri ruoli, nelle linee di indirizzo sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali ove non sia possibile assicurarla a livello interno.

7. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza in base ai piani di cui al comma 1. Ove il dipendente prescelga corsi di formazione non rientranti nei piani suddetti ovvero corsi che non corrispondano alle suddette caratteristiche, la formazione - anche quella continua - rientra nell'ambito della formazione facoltativa per la quale sono utilizzabili gli istituti del "Diritto allo studio" e dei "Congedi per la formazione".

Congedi per la formazione Art. 23 CCNL integrativo del 20/09/2001

Comma 1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dagli artt. 5 e 6 della legge n.53/2000 (Nota 38) per quanto attiene alle finalità e durata, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

Comma 2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa azienda o ente del comparto, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno.

La contrattazione integrativa definisce i criteri per la distribuzione e utilizzazione della percentuale.

Comma 3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'azienda o ente una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa.

Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

Comma 4. La contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 2, punto V (Contrattazione integrativa collettiva) del CCNL 7 aprile 1999 (Ora art. 8) individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale di cui al comma 2.

Comma 5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative dei servizi ed uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'azienda può differire motivatamente - comunicandolo per iscritto - la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.

Comma 6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art.5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comporta, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'azienda ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute negli artt. 23 (Assenze per malattia) (Ora art. 42) e 24 (Ora art. 44) (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del CCNL del 1 settembre 1995.

Comma 7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

CCNL SANITA' PRIVATA 2016-2018

Art. 37 - Fondo per l'aggiornamento, la qualificazione e la riqualificazione professionale ed il diritto allo studio

Le parti convengono sulla necessità di istituire un apposito monte ore annuale unico e complessivo di permessi retribuiti (in seguito anche solo "il Fondo") per l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione ed il diritto allo studio.

Il Fondo sarà costituito, in ciascuna Struttura, mediante la destinazione di 12 ore annue per ciascun lavoratore dipendente a tempo indeterminato rientrante nel campo d' applicazione del presente CCNL, riproporzionate in caso di part-time.

Le eventuali ore di permesso non utilizzate verranno azzerate, e non saranno cumulabili con quelle dell' anno successivo.

Le ore accantonate nel Fondo saranno utilizzate indicativamente secondo il seguente ordine di priorità, fatto salvo quanto previsto dal comma successivo:

- a) per l'acquisizione del titolo di studio della scuola dell'obbligo;
- b) per favorire l' acquisizione dei crediti ECM, nei limiti in cui ciò sia richiesto dalla vigente normativa e necessario per assolvere il relativo debito formativo;
- c) per l' ottenimento del titolo di OSS, nel caso in cui ciò sia richiesto dalla normativa per le mansioni svolte;
- d) per la partecipazione a corsi di aggiornamento, qualificazione e riqualficazione professionale diversi da quelli di cui alle lettere b) e c), purché richiesti dalle prestazioni offerte dalla Struttura;
- e) per l' acquisizione di titoli di studio, diversi da quelli di cui alla lettera a);
- f) per la partecipazione a corsi o interventi formativi nonché ad ogni corso o intervento formativo necessario ai fini dell'autorizzazione o l'accreditamento della Struttura fatta esclusione della formazione degli RLS.

Le percentuali di suddivisione del Fondo tra le diverse categorie economiche e qualifiche, il numero massimo di ore di permessi annuali usufruibili da ciascun lavoratore e le modalità di richiesta dei permessi, saranno definiti in sede di contrattazione aziendale, tenuto conto dell'eventuale piano formativo aziendale per quanto attiene i corsi organizzati direttamente dalla Struttura o mediante convenzione con enti esterni, anche mediante ricorso ai Fondi Paritetici Interprofessionali nazionali per la formazione continua di cui alla l. 388/2000.

Qualora le ore vengano utilizzate per l' acquisizione di titoli di studio, i lavoratori dovranno fornire alla Struttura il certificato di iscrizione al corso, il calendario degli studi e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.

Le ore di tirocinio pratico espletate nella Struttura di cui il lavoratore è dipendente sono considerate lavoro effettivo.

Resta inteso che le ore di formazione eventualmente erogate o organizzate dalla Struttura non interrompono, ne sospendono, il godimento del riposo giornaliero e/o settimanale di cui al d.lgs. 66/2003; dette ore - qualora la partecipazione del lavoratore sia obbligatoriamente richiesta dal datore di lavoro e non sia possibile ricorrere ai permessi del Fondo - saranno compensate, a discrezione del lavoratore, mediante il riconoscimento di corrispondenti quote della paga oraria di cui all' art. 58 e/o di corrispondenti riposi compensativi e/o attraverso una proporzionale riduzione dell'eventuale debito orario.

Sono considerate cause di sospensione dell' obbligo di acquisizione dei crediti formativi ECM il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.

La partecipazione ai corsi ECM organizzati dal datore di lavoro, e rientranti nel piano formativo aziendale di utilizzo del Fondo o con ulteriori ore di permesso retribuito ad incremento del Fondo, deve intendersi obbligatoria; in tal caso, l' eventuale rifiuto ingiustificato da parte del lavoratore, costituisce illecito disciplinare.

La formazione ECM deve, in ogni caso, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e la qualità delle prestazioni all'utenza e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza.

Ai sensi dell'art. 16-quater del d.lgs. 502/1992 e s.m.i., in assenza di impedimenti oggettivi causati dalle strutture all' acquisizione dei crediti previsti dalla normativa vigente, il mancato conseguimento del minimo di crediti formativi stabilito dalla competente Commissione nazionale comporterà l'impossibilità ad acquisire passaggi di posizione economica per i successivi 12 mesi.

Il diritto allo studio dei lavoratori è comunque garantito nei limiti ed alle condizioni di cui al presente articolo, nonché nelle forme e modi di cui all' art. 10 della legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

Art. 38 – Congedi per la Formazione

1. I congedi non retribuiti per la formazione di cui all'art. 5 legge 53/2000 e s.m.i. sono concessi, salvo comprovate esigenze organizzative, ai lavoratori dipendenti con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa Struttura, nella misura percentuale complessiva del 10% del totale del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno.

2. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare alla Struttura una specifica domanda, contenente l' indicazione dell' attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell' inizio delle attività formative.

3. Alle Rappresentanze sindacali di cui all' art. 77 a richiesta, saranno fornite adeguate informazioni sul numero delle richieste pervenute in corso d' anno.

In sede di contrattazione aziendale saranno individuati i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale di cui al comma 1.

4. La Struttura può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:
- a) il periodo previsto di assenza superi la durata degli 11 mesi consecutivi;
 - b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi; in tali casi, al richiedente, sarà fornita adeguata informazione circa le motivazioni del non accoglimento della domanda.
5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative dei servizi ed uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 2, la Struttura può differire motivatamente - comunicandolo per iscritto - la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.
6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge 53/2000 e s.m.i. Nell'ipotesi di infermità prevista dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comporta, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione alla Struttura ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute nell'art. 43 (Assenze per malattia e Infortuni sul lavoro)
7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi del comma 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

CCNL AGIDAE 2017-2019

Art. 65 - Diritto allo studio

Le lavoratrici ed i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, o iscritti a corsi di apprendimento della lingua italiana per lavoratori stranieri, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta, saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

Le lavoratrici e i lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame.

Per usufruire dei permessi di cui al comma precedente la lavoratrice e il lavoratore dovranno esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).

I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.

Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio, finalizzato al conseguimento di titoli di studio di istruzione secondaria di secondo grado, è di 150 ore annue individuali retribuite.

Art. 66 - Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori operanti nell'area socio-sanitaria-assistenziale-educativa ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento, ivi compresa l'educazione continua in medicina (ECM) necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni.

A tale scopo le lavoratrici e i lavoratori, nella misura massima annua del 15% del totale dell'organico dell'istituto facente capo al presente CCNL, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino ad un massimo di 80 ore annue.

In sede di confronto a livello di istituto verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche.

Nell'adozione dei criteri si terrà conto dell'anzianità anagrafica e successivamente di quella di servizio.

Le lavoratrici e i lavoratori che usufruiscono dei suddetti permessi retribuiti dovranno fornire alla Direzione dell'istituto il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.

I suddetti permessi non sono cumulabili con i permessi di cui all'art. 65.

Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli Organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

Art. 80 - Premio di merito e progressione orizzontale di carriera

Con decorrenza 1° gennaio 2011, sono applicati, fino al rinnovo del presente contratto, premi annuali di merito e di efficienza e di progressione economica orizzontale di carriera, al raggiungimento degli obiettivi secondo i criteri individuati nella tabella seguente:

Elementi di valutazione

Per la partecipazione a corsi di riqualificazione e formazione, con un minimo di 30 ore annue proposti dal datore di lavoro (con esclusione dei corsi previsti obbligatoriamente per la mansione svolta ECM) Punti 8

Giornate di corsi, di almeno quattro ore, liberamente scelti dal lavoratore inerenti alla mansione Punti 1 al giorno, max 5 punti.

CCNL ANFFAS 2014-2019

Art. 76 permessi per motivi di studio e per esami

Nel rispetto della vigente normativa in materia, le lavoratrici ed i lavoratori iscritti e frequentanti corsi regolari o legali di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali ivi compresi i corsi per l'apprendimento della lingua italiana da parte di lavoratrici e lavoratori hanno diritto, su loro richiesta, compatibilmente con le esigenze di servizio, all'ammissione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami.

Sempre su loro richiesta saranno esonerate o esonerati dal prestare lavoro in orario straordinario e durante i riposi settimanali.

Le lavoratrici e i lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e di regolarità e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza, con indicazione delle ore relative.

Su richiesta del lavoratore la Struttura Associativa concederà permessi retribuiti per la frequenza necessaria ai corsi di cui sopra nel limite di 150 ore annue individuali.

Tali ore saranno comunque utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 3% del personale in servizio, arrotondato all'unità superiore.

Le priorità nella concessione dei suddetti permessi retribuiti sono fissate nell'ordine:

- scuola dell'obbligo
- scuola secondaria
- corsi universitari e post universitari attinenti alle materie di cui all'attività espletata dalle strutture associative.

Le lavoratrici o i lavoratori, anche universitarie e universitari, che devono sostenere prove di esame usufruiscono, su richiesta, di un giorno di permesso retribuito per sostenere le singole prove d'esame.

Per usufruire dei permessi di cui al precedente comma la lavoratrice o il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).

I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.

Art. 77 congedi per la formazione

Ai sensi dell'art. 5 della legge n. 53/2000, le lavoratrici ed i lavoratori con almeno cinque anni di servizio, possono richiedere con un preavviso di almeno 60 giorni, un congedo non retribuito per la formazione, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il congedo, comportante una sospensione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, sarà concesso dalla Struttura Associativa ove non ostino comprovate esigenze organizzative ed in ragione di un massimo del 3% del personale in servizio.

Il periodo di congedo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Art. 78 qualificazione, riqualificazione, ecm, aggiornamento e formazione continua

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori ai corsi di qualificazione, riqualificazione, ECM, aggiornamento e formazione continua, necessari ad accrescere conoscenze e competenze professionali per una sempre migliore qualificazione delle prestazioni richieste dall'organizzazione del servizio e con priorità per l'acquisizione di titoli professionali imposti dai rapporti convenzionali e/o accreditamenti istituzionali.

Ai sensi dell'art. 6 della legge n. 53/2000, la formazione continua riguarda percorsi di formazione, predisposti dalle Strutture Associate attingendo prioritariamente al piano nazionale di offerta formativa predisposta da ANFFAS Nazionale anche per tramite del Consorzio Nazionale La Rosa Blu nonché da Strutture pubbliche o da altri Enti accreditati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito regionale, nazionale ed europeo.

In sede di contrattazione decentrata verranno individuate:

- le modalità in base alle quali programmare la qualificazione, la riqualificazione, l'aggiornamento o la formazione continua del personale, compatibilmente con le esigenze di servizio nel rispetto delle priorità sopra indicate;
- il monte ore da destinare ai congedi, i criteri per l'individuazione delle lavoratrici e dei lavoratori per l'accesso ai corsi e la percentuale massima annua nel rispetto dei limiti di cui al capoverso successivo;
- le modalità di orario ed eventuale retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di qualificazione, riqualificazione, aggiornamento o formazione continua.

Le lavoratrici e i lavoratori, nella misura massima annua del 12% del personale in servizio, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino ad un massimo di 100 ore annue. In sede aziendale potranno essere definite in accordo tra le parti diverse riparametrazioni.

Le percentuali ed il limite numerico di cui sopra potranno essere riviste in sede di contrattazione aziendale in presenza di piani di riqualificazione delle figure educative e dell'area della riabilitazione.

Le lavoratrici e i lavoratori che usufruiscono dei suddetti permessi dovranno fornire alla direzione aziendale il certificato iscrizione di al corso, il calendario delle lezioni, e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.

Le lavoratrici ed i lavoratori che usufruiscono dei permessi retribuiti di cui al presente articolo, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento per giusta causa, prima di cinque anni dalla acquisizione del titolo, saranno tenuti a restituire all'azienda i costi dalla stessa sostenuti per l'acquisizione dello stesso, proporzionalmente al periodo mancante al raggiungimento dei cinque anni, anche tramite compensazione con l'indennità dovuta a titolo di TFR. Il costo orario di riferimento è quello previsto dalla tabella definita dal Ministero del Lavoro secondo le modalità vigenti.

Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dagli articoli 76 e 77.

CCNL ANPAS 2017-2019

Art. 30 (Diritto allo studio)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitari, post-universitari e di qualificazione professionale statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere ammessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami; su richiesta dei lavoratori saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario. E durante i riposi settimanali.

Permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame

I lavoratori, compresi quelli universitari e post universitari, che devono sostenere prove di esame usufruiscono, su richiesta, di permessi retribuiti giornalieri per sostenere le prove d'esame.

Per usufruire dei permessi di cui al precedente comma il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).

I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

Art. 30 permessi retribuiti per la frequenza dei corsi

Il numero di ore di permesso retribuito per il diritto allo studio, da riproporzionarsi in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale e/o in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi continuativi o indeterminato iniziato nel corso dell'anno, è stabilito nella seguente misura:

- Associazioni che occupano da 1 a 10 dipendenti: 50 ore annue individuali retribuite;
- Associazioni che occupano da 11 a 25 dipendenti: 100 ore annue individuali retribuite;
- Associazioni che occupano oltre 25 dipendenti: 150 ore annue individuali retribuite.

Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono in aggiunta alle attività formative programmate dall'Impresa e sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 3% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari e post-universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

Qualora il numero delle richieste supera il limite massimo del 3% la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine:

Lavoratori che frequentano l'ultimo anno di corso degli studi;

Lavoratori universitari o post universitari che hanno superato gli esami previsti negli anni precedenti dal piano studi; e

Lavoratori che iniziano per la prima volta la frequenza dei corsi di studio.

Nel rispetto delle quote e percentuali suddette il diritto in questione è riferito anche alla partecipazione a corsi finalizzati alla conoscenza delle problematiche relative ai soggetti socialmente svantaggiati definiti anche con il concorso delle OO.SS.

Art. 31 (Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale, ECM)

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione dei lavoratori ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari ad accrescere conoscenze e competenze professionali per una sempre migliore qualificazione delle prestazioni richieste dal servizio e con priorità per l'acquisizione di titoli professionali imposti dai rapporti convenzionali e/o accreditati.

A tale scopo i lavoratori, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali per partecipare ai corsi di cui sopra, nelle seguenti percentuali:

- Fino al 10% del personale inquadrato nelle categorie A e B 120 ore annue;
- Fino al 12% del personale inquadrato nelle categorie C, D, E 150 ore annue.

Ove l'Organizzazione, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra descritti, gli stessi saranno integralmente retribuiti.

In sede di confronto a livello di Organizzazione verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche. In tale ambito le parti potranno altresì definire idonei processi formativi prevedendo anche la possibilità del superamento dei tetti indicati.

I lavoratori che usufruiscono dei suddetti permessi retribuiti dovranno fornire alla Direzione dell'Organizzazione il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni, e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.

Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli Organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, ai sensi e per gli effetti della vigente normativa alla formazione continua ECM di cui all'art. 16 bis e segg. del D.Lgs. n. 502/1992.

Ai sensi dell'art. 6 della legge n. 53/2000, la formazione continua riguarda percorsi di formazione, predisposti dai programmi annuali e pluriennali dalle Regioni, da altri Enti Statali oppure Privati Accreditati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito regionale, nazionale ed europeo.

In sede di contrattazione decentrata verranno individuate:

- le modalità in base alle quali programmare la formazione continua del personale, compatibilmente con le esigenze di servizio;

- il monte ore da destinare ai congedi, i criteri per l'individuazione delle lavoratrici e dei lavoratori per l'accesso ai corsi e la percentuale massima annua nel rispetto dei limiti di cui al capoverso successivo

- Le modalità di orario ed eventuale retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione continua.

Le lavoratrici e i lavoratori, nella misura massima annua del 10% del personale in servizio, possono usufruire di permessi retribuiti individuali fino ad un massimo di 50 crediti annui.

Le lavoratrici e i lavoratori che usufruiscono dei suddetti permessi dovranno fornire alla organizzazione il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni, e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.

Le lavoratrici ed i lavoratori che usufruiscono dei permessi retribuiti di cui al presente articolo — ad eccezione di quelli per gli ECM - in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento per giusta causa prima di due anni dalla acquisizione del titolo, saranno tenuti a restituire all'azienda i costi da essa sostenuti per l'acquisizione dello stesso, proporzionalmente al periodo mancante al raggiungimento dei due anni, anche tramite compensazione con l'indennità dovuta a titolo di TFR. Il costo orario di riferimento è quello previsto dalla tabella definita dal Ministero del Lavoro secondo le modalità vigenti.

I permessi di cui al presente articolo sono indipendenti da quelli dall'articolo 30.

CCNL COOPERATIVE SOCIALI 2010-2012

Art. 69 Diritto allo studio

1) Le lavoratrici e i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

Le lavoratrici e i lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame.

Per usufruire dei permessi di cui al comma precedente la lavoratrice e il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).

I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.

2) Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali retribuite.

Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 2% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

Art. 70 qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori operanti nell'area socio-sanitario-assistenziale-educativa cooperativa ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari a una sempre migliore qualificazione delle prestazioni.

A tale scopo le lavoratrici e i lavoratori nella misura massima annua dell'8% del totale dell'organico della cooperativa facente capo al presente CCNL potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino a un massimo di 100 ore annue. In sede di confronto aziendale verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche.

Nell'adozione dei criteri si dovrà tenere conto dell'anzianità anagrafica e successivamente quella di servizio. Le lavoratrici e i lavoratori che usufruiscono dei suddetti permessi retribuiti dovranno fornire alla direzione aziendale il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.

I suddetti permessi non sono cumulabili con i permessi di cui al punto 2 dell'art. 69.

Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

CCNL MISERICORDIE 2004

Articolo 30 Diritto allo studio

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere ammessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami; sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

2. I lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame usufruiscono, su richiesta, di permessi retribuiti giornalieri per sostenere le prove d'esame.

3. Per usufruire dei permessi di cui al precedente comma il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).

4. I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

5. Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 (centocinquanta) ore annue individuali retribuite.

6. Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 3% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

7. Nel rispetto delle quote e percentuali suddette il diritto in questione è riferito anche alla partecipazione a corsi finalizzati alla conoscenza delle problematiche relative ai soggetti socialmente svantaggiati definiti anche con il concorso delle OO.SS.

Articolo 31 Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale

1. Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione dei lavoratori ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni.

2. A tale scopo i lavoratori, nella misura massima annua del 10% del personale in servizio, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino ad un massimo di 150 (centocinquanta) ore annue; ove l'Organizzazione, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra descritti, gli stessi saranno integralmente retribuiti.

3. In sede di confronto a livello di Organizzazione verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio.

4. Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche.

5. In tale ambito le parti potranno altresì definire idonei processi formativi prevedendo anche la possibilità del superamento dei tetti indicati.

6. I lavoratori che usufruiscono dei suddetti permessi retribuiti dovranno fornire alla direzione dell'Organizzazione il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni, e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.

7. Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

8. Le parti si incontreranno per la stesura di una specifica regolamentazione per la disciplina riguardante la formazione ECM.

CCNL UNEBA 2010-2012

Art. 35 Diritto allo studio

Esercizio del diritto allo studio

Per l'esercizio del diritto allo studio si fa riferimento a quanto previsto all'art.10 dalla Legge 20 maggio 1970 n. 300.

Permessi retribuiti

Per il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, legalmente riconosciuti dallo Stato Italiano, sono concessi permessi retribuiti nella misura di 30 ore pro-capite annue da riproporzionarsi in caso di orario part-time e/o a tempo determinato. La concessione del monte ore di cui al presente articolo rientra nello stesso limite del 10% del personale a tempo indeterminato presente al 31 dicembre dell'anno

precedente previsto dal successivo art. 36.

Ai fini della concessione dei permessi di cui sopra, i lavoratori interessati dovranno esibire idonea certificazione di iscrizione, di frequenza e delle prove d'esame. Nel caso di mancata consegna dei predetti certificati, la concessione dei permessi verrà sospesa e le ore di permesso eventualmente già concesse saranno recuperate e addebitate al lavoratore.

Congedo non retribuito per formazione

Ai sensi dell'art. 5 L.8.3.2000 n.53 le lavoratrici e i lavoratori che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso lo stesso Ente, potranno richiedere un congedo per formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Per congedo per formazione si intende la sospensione del rapporto di lavoro finalizzata al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

La percentuale complessiva massima degli aventi diritto è determinata nella misura del 5% del personale assunto a tempo indeterminato presente ed in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora il numero delle lavoratrici e dei lavoratori interessati superasse il predetto limite massimo, le parti si incontreranno a livello locale per definire i criteri di priorità per la concessione del congedo.

Ai predetti fini, non saranno computati nell'organico delle singole strutture i lavoratori assenti per maternità, malattia ed infortunio, congedi parentali ed aspettative di legge o contrattuali. I lavoratori part-time saranno computati in proporzione all'orario di lavoro. I lavoratori con contratti temporanei non saranno conteggiati nell'organico della struttura.

Per la concessione dei congedi di cui ai commi precedenti i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità dovranno presentare una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa.

Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

L'Ente potrà non accogliere la concessione del congedo a fronte di comprovate esigenze organizzative o di pregiudizio alla funzionalità del servizio, ovvero potrà, in alternativa, differirne la concessione per le medesime motivazioni. Il differimento potrà essere al massimo di sei mesi.

Durante il periodo di congedo per formazione le lavoratrici ed i lavoratori conserveranno il posto di lavoro e non maturerà a favore degli stessi alcun istituto derivante dal presente contratto. Tale periodo non sarà computabile nell'anzianità di servizio e non sarà cumulabile con le ferie, con la malattia o con altri permessi retribuiti o non retribuiti. Nel caso di infermità per le patologie previste all'art.4 comma 4 della L. 8.3.2000 n.53 intervenuta durante il periodo di congedo, il lavoratore potrà comunicare per iscritto all'Ente l'interruzione del congedo.

Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi del comma precedente può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

I lavoratori interessati avranno diritto, a domanda, all'anticipazione del TFR ai sensi dell'art. 2120 del Codice Civile

Art. 36 Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo indeterminato ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento professionale necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni, richiesti dall'Ente.

A tale scopo le lavoratrici ed i lavoratori, nella misura massima annua del 10% del personale a tempo indeterminato presente ed in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente nelle Istituzioni o singole Unità Operative, comprensivo del diritto allo studio di cui all'art. precedente, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali sino ad un massimo di 120 ore annue non cumulabili. Il predetto plafond individuale sarà riproporzionato alla durata della prestazione nel caso di dipendenti part-time.

Ai predetti fini, saranno computati nell'organico delle singole strutture i lavoratori assenti per maternità, malattia ed infortunio, congedi parentali ed aspettative di legge o contrattuali. I lavoratori part-time saranno computati in proporzione all'orario di lavoro. I lavoratori con contratti temporanei non saranno conteggiati nell'organico della struttura.

Qualora il numero delle lavoratrici e dei lavoratori interessati superasse il limite massimo del 10% le parti si incontreranno a livello locale per definire i criteri di priorità per l'accesso ai corsi. I dipendenti che debbono partecipare ai corsi di qualificazione per l'ottenimento di qualifiche necessarie alla copertura del loro posto di lavoro secondo specifiche convenzioni o standard regionali avranno diritto di priorità rispetto a coloro che esercitano il diritto allo studio.

Nelle Istituzioni o Unità Operative che occupano fino a 20 dipendenti, il diritto è comunque riconosciuto ad un massimo di 2 (due) lavoratrici o lavoratori non contemporaneamente nel corso dell'anno.

In ogni Unità Operativa e, nell'ambito di questa, per ogni singolo settore o reparto dovrà essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

La lavoratrice o il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà

specificare il corso al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, per un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

A tal fine la lavoratrice ed il lavoratore interessati dovranno presentare la domanda scritta all'Istituzione nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro.

Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Le lavoratrici ed i lavoratori dovranno fornire all'Istituzione un certificato di iscrizione al corso e successivamente la documentazione attestante l'effettiva frequenza.

Qualora la dipendente o il dipendente diano le dimissioni entro i due anni successivi alla concessione dei permessi, le ore di permesso concesse a tal fine saranno trattenute dalle somme erogate con l'ultima retribuzione.

Parimenti qualora la dipendente o il dipendente non consegua il titolo, l'attestato o il credito formativo per il quale sono stati concessi i permessi, le ore di permesso concesse verranno recuperate o trattenute.

Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

Formazione ECM

Per l'Educazione Continua in Medicina l'Uneba verificherà le condizioni per favorire la partecipazione dei lavoratori ai corsi per l'acquisizione dei crediti formativi.

Nel caso di partecipazione a corsi E.C.M. (Educazione Continua in Medicina) le parti convengono che il 50% delle ore necessarie al conseguimento dei crediti formativi dell'anno sarà a carico delle Istituzioni.

La concessione del monte ore di cui al comma precedente è vincolata alle stesse condizioni di fruibilità del presente articolo.

CCNL VALDESI 2017-2018

Articolo 57 Diritto allo studio

Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di centocinquanta ore annue individuali, da utilizzare in un solo anno.

Permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio della scuola dell'obbligo.

Nella concessione dei permessi di cui ai commi 1 e 2 vanno osservate, garantendo in ogni caso le pari opportunità, le seguenti modalità:

- a) i lavoratori e lavoratrici che contemporaneamente potranno usufruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di cui al comma 1, non dovranno superare il 3% o sua frazione di tutto il personale della struttura;
- b) a parità di condizioni sono ammessi a frequentare le attività didattiche i lavoratori e lavoratrici che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso;
- c) la precedenza è accordata ai lavoratori e alle lavoratrici che frequentino corsi di studio della scuola dell'obbligo.

Il personale interessato ai corsi di cui al comma 2 ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario.

Il personale interessato alle attività didattiche di cui al comma 2 è tenuto a presentare idonea certificazione in ordine alla iscrizione ed alla frequenza alle scuole e ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento all'art. 10 della legge n. 300/1970 e all'art. 5 della legge 8.3.2000, n. 53.

Articolo 58 Formazione ed aggiornamento professionale

Gli Enti, Opere ed Istituti promuovono e favoriscono forme permanenti di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la specializzazione del personale.

Entro tre mesi dalla firma del presente contratto si dovranno attivare le procedure per il raggiungimento in sede locale di un'intesa sulle modalità della formazione e dell'aggiornamento del personale.

La definizione dei piani dei corsi di formazione ed aggiornamento, la definizione di orari privilegiati saranno definiti entro il 31 dicembre di ogni anno in accordo con le R.S.U., od in loro assenza con le R.S.A., od in loro assenza con le OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L.

Il personale che, in base ai predetti programmi, è tenuto a partecipare ai corsi di formazione cui l'ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'ente di appartenenza.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

L'attività di formazione è finalizzata:

- a) a garantire che ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore acquisisca le specifiche attitudini culturali o professionali necessarie allo svolgimento delle funzioni e dei compiti attribuiti/gli nell'ambito delle strutture a cui è assegnata/o;
- b) a fronteggiare i processi di riordinamento e di ristrutturazione organizzativa.

La prima finalità sarà perseguita mediante corsi di aggiornamento che dovranno tendenzialmente investire la globalità delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito di una necessaria programmazione che privilegi specifiche esigenze prioritarie.

La seconda finalità sarà perseguita mediante corsi di riqualificazione in modo da assicurare sia esigenze di specializzazione nell'ambito del profilo professionale, sia esigenze di riconversione e di mobilità professionale. Nell'accordo decentrato con le OO.SS., si potranno prevedere i profili professionali e/o posti di lavoro da ricoprirsì sulla base di esperienze professionali acquisibili solo all'interno dell'ente stesso.

La frequenza a corsi di qualificazione professionale con valutazione finale positiva comporta l'inquadramento in qualifica funzionale superiore a decorrere dal termine finale del corso, sempre che alla lavoratrice ed al lavoratore ne vengano assegnate le funzioni ai sensi di quanto previsto dall'art. 38; a detta lavoratrice e a detto lavoratore è riconosciuto, di norma, il diritto di precedenza nell'assegnazione delle nuove funzioni nel caso in cui se ne manifesti l'opportunità.

Con protocollo integrativo le parti definiranno le modalità per l'acquisizione dei crediti formativi previsti dall'E.C.M.

CCNL AIOP RSA 2012-2015 (Non sottoscritto da CGIL CISL UIL)

Art. 34 - Aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale

Le parti, al fine di realizzare una più qualificata assistenza, convengono sulla necessità di predisporre condizioni per favorire la partecipazione dei lavoratori operanti nell'area sanitaria privata ai corsi di qualificazione professionale, richiesti dalle prestazioni offerte dalla Struttura sanitaria.

A tale scopo i dipendenti potranno usufruire di permessi retribuiti per partecipare a corsi di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione attinenti alla materia di pertinenza, nelle seguenti percentuali:

- fino al 12% del personale dell'area sanitaria ed assistenziale inquadrato nelle categorie A e B;
- fino all'8% del restante personale, con esclusione di quello medico, globalmente inquadrato.

In sede di contrattazione decentrata vengono individuate priorità in base alle quali programmare la qualificazione del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Nelle percentuali dei dipendenti che potranno partecipare ai corsi di qualificazione rientra anche la frequenza ai corsi per l'acquisizione dei titoli di base richiesti per l'iscrizione alle scuole professionalizzanti.

Al riguardo, le Amministrazioni e le Rappresentanze sindacali di cui all'art.77 concorderanno i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi propedeutici ed ai corsi professionali, indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche, che comunque non dovranno superare il 10% delle stesse, sì da garantire la funzionalità dei servizi.

Per indicare la graduatoria dei beneficiari, le Amministrazioni e i Rappresentanti sindacali di cui all'art.77 dovranno dare la precedenza agli OSS, OTA, agli ausiliari socio-sanitari specializzati e alle ulteriori analoghe figure professionali.

Nell'adozione di tali criteri si dovrà tenere conto dell'anzianità anagrafica e successivamente di quella di servizio.

Parimenti a quanto sopra previsto, le parti firmatarie, a livello regionale e provinciale, si faranno carico di far predisporre dagli Assessorati regionali alla sanità e all'assistenza e dalle Aziende ASL programmi concernenti i corsi di OSS (Operatore socio-sanitario) e di altre figure, anche decentrando l'esercizio di detti corsi, teorici e pratici, all'interno delle strutture sanitarie private.

Nell'ambito delle percentuali di cui al 2° comma, i lavoratori frequentanti i corsi di cui ai commi precedenti potranno godere di una riduzione di quattro ore settimanali di servizio, con retribuzione, per il periodo di effettiva frequenza alla scuola.

A tal fine i lavoratori dovranno fornire all'Amministrazione il certificato di iscrizione al corso, il calendario degli studi e, successivamente, i certificati di regolare frequenza. Le domande dovranno essere presentate per iscritto non oltre il 30 settembre di ogni anno. La riduzione di orario non è cumulabile, essendo fruibile solo con cadenze settimanali e, parimenti, non si somma ad altre riduzioni di orario comunque dovute o richieste per altro motivo, se non quelle previste dal DLgs n.151/2001 e dalla Legge n.104/1992.

Le ore di tirocinio pratico espletate nella struttura di cui il lavoratore è dipendente sono considerate lavoro effettivo.

In ogni caso, la concessione di permessi di cui al presente articolo dovrà comunque garantire in ciascun raggruppamento e servizio lo svolgimento delle attività assistenziali mediante accordo con le Rappresentanze sindacali di cui all'art.77.

Con l'entrata in vigore del presente articolo si intendono abolite tutte le precedenti disposizioni in materia.

Art. 35 – ECM (Educazione continua in medicina)

Oltre a quanto previsto nell'articolo precedente in materia di formazione, con il presente contratto si recepiscono le novità introdotte ai sensi dell'art.16 quater del DLgs n.502/1992 e successive modificazioni, dalle indicazioni del Ministero della Salute, dalle intese assunte in Conferenza Stato-Regioni e dagli obiettivi di salute previsti dal Piano Sanitario Nazionale e recepiti nei singoli Piani Sanitari Regionali, che prevedono la formazione continua del personale sanitario quale requisito indispensabile per svolgere attività professionale in qualità di dipendente per conto delle aziende ospedaliere, delle università, delle unità sanitarie locali e delle strutture sanitarie private.

A tal fine le strutture sanitarie favoriscono l'acquisizione dei crediti formativi, previsti dalle vigenti disposizioni, e ne garantiscono l'acquisizione nei limiti del monte orario previsto dall'articolo 34.

Al riguardo le parti concorderanno in contrattazione decentrata aziendale criteri e modalità di applicazione.

In materia sono fatti salvi, in ogni caso, accordi aziendali di miglior favore.

Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.

Al fine di ottimizzare le risorse disponibili, per favorire la formazione continua a tutto il personale sanitario e, comunque, la formazione in genere a tutto il personale, sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito possibilmente aziendale ed interaziendale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali ove non sia possibile assicurarla a livello interno.

La formazione, inoltre, deve essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza.

Dato il carattere tuttora - almeno in parte - sperimentale della formazione continua, le parti concordano che, nel caso di mancata acquisizione dei crediti nel triennio da parte del personale interessato, non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art.16 quater del DLgs n.502/92.

Le parti concordano di verificare lo stato di applicazione della suddetta normativa contrattuale in occasione del rinnovo del biennio economico 2004-2005.

Art. 36 - Diritto allo studio

Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali. Fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione del 3% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità.

Tali ore sono retribuite esclusivamente per il conseguimento del titolo della scuola dell'obbligo; le medesime non sono retribuite per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

ARIS RSA 2013-2015 (Non firmato dalla CGIL)

Art. 34 - Aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale

Le parti, al fine di realizzare una più qualificata assistenza, convengono sulla necessità di predisporre condizioni per favorire la partecipazione dei lavoratori operanti nell'area sanitaria privata ai corsi di qualificazione professionale, richiesti dalle prestazioni offerte dalla Struttura sanitaria.

A tale scopo i dipendenti potranno usufruire di permessi retribuiti per partecipare a corsi di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione attinenti alla materia di pertinenza, nelle seguenti percentuali:

- fino al 12% del personale dell'area sanitaria ed assistenziale inquadrato nelle categorie A e B;
- fino all'8% del restante personale, con esclusione di quello medico, globalmente inquadrato.

In sede di contrattazione decentrata vengono individuate priorità in base alle quali programmare la qualificazione del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Nelle percentuali dei dipendenti che potranno partecipare ai corsi di qualificazione rientra anche la frequenza ai corsi per l'acquisizione dei titoli di base richiesti per l'iscrizione alle scuole professionalizzanti.

Al riguardo, le Amministrazioni e le Rappresentanze sindacali di cui all'art.77 concorderanno i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi propedeutici ed ai corsi professionali, indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche, che comunque non dovranno superare il 10% delle stesse, sì da garantire la funzionalità dei servizi.

Per indicare la graduatoria dei beneficiari, le Amministrazioni e i Rappresentanti sindacali di cui all'art.77 dovranno dare la precedenza agli OSS, OTA, agli ausiliari socio-sanitari specializzati e alle ulteriori analoghe figure professionali.

Nell'adozione di tali criteri si dovrà tenere conto dell'anzianità anagrafica e successivamente di quella di servizio.

Parimenti a quanto sopra previsto, le parti firmatarie, a livello regionale e provinciale, si faranno carico di far predisporre dagli Assessorati regionali alla sanità e all'assistenza e dalle Aziende ASL programmi concernenti i corsi di OSS (Operatore socio-sanitario) e di altre figure, anche decentrando l'esercizio di detti corsi, teorici e pratici, all'interno delle strutture sanitarie private.

Nell'ambito delle percentuali di cui al 2° comma, i lavoratori frequentanti i corsi di cui ai commi precedenti potranno godere di una riduzione di quattro ore settimanali di servizio, con retribuzione, per il periodo di effettiva frequenza alla scuola.

A tal fine i lavoratori dovranno fornire all'Amministrazione il certificato di iscrizione al corso, il calendario degli studi e, successivamente, i certificati di regolare frequenza. Le domande dovranno essere presentate per iscritto non oltre il 30 settembre di ogni anno. La riduzione di orario non è cumulabile, essendo fruibile solo con cadenze settimanali e, parimenti, non si somma ad altre riduzioni di orario comunque dovute o richieste per altro motivo, se non quelle previste dal DLgs n.151/2001 e dalla Legge n.104/1992.

Le ore di tirocinio pratico espletate nella struttura di cui il lavoratore è dipendente sono considerate lavoro effettivo.

In ogni caso, la concessione di permessi di cui al presente articolo dovrà comunque garantire in ciascun raggruppamento e servizio lo svolgimento delle attività assistenziali mediante accordo con le Rappresentanze sindacali di cui all'art.77.

Con l'entrata in vigore del presente articolo si intendono abolite tutte le precedenti disposizioni in materia.

Art. 35 – ECM (Educazione continua in medicina)

Oltre a quanto previsto nell'articolo precedente in materia di formazione, con il presente contratto si recepiscono le novità introdotte ai sensi dell'art.16 quater del DLgs n.502/1992 e successive modificazioni, dalle indicazioni del Ministero della Salute, dalle intese assunte in Conferenza Stato-Regioni e dagli obiettivi di salute previsti dal Piano Sanitario Nazionale e recepiti nei singoli Piani Sanitari Regionali, che prevedono la formazione continua del personale sanitario quale requisito indispensabile per svolgere attività professionale in qualità di dipendente per conto delle aziende ospedaliere, delle università, delle unità sanitarie locali e delle strutture sanitarie private.

A tal fine le strutture sanitarie favoriscono l'acquisizione dei crediti formativi, previsti dalle vigenti disposizioni, e ne garantiscono l'acquisizione nei limiti del monte orario previsto dall'articolo 34 .

Al riguardo le parti concorderanno in contrattazione decentrata aziendale criteri e modalità di applicazione.

In materia sono fatti salvi, in ogni caso, accordi aziendali di miglior favore.

Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.

Al fine di ottimizzare le risorse disponibili, per favorire la formazione continua a tutto il personale sanitario e, comunque, la formazione in genere a tutto il personale, sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito possibilmente aziendale ed interaziendale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali ove non sia possibile assicurarla a livello interno.

La formazione, inoltre, deve essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza.

Dato il carattere tuttora - almeno in parte - sperimentale della formazione continua, le parti concordano che, nel caso di mancata acquisizione dei crediti nel triennio da parte del personale interessato, non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art.16 quater del DLgs n.502/92.

Le parti concordano di verificare lo stato di applicazione della suddetta normativa contrattuale in occasione del rinnovo del biennio economico 2004-2005.

Art. 36 - Diritto allo studio

Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali. Fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione del 3% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità. Tali ore sono retribuite esclusivamente per il conseguimento del titolo della scuola dell'obbligo; le medesime non sono retribuite per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

CCNL AIAS 2010-2012 (Non firmato dalla CGIL)

Art. 55 Diritto allo studio

Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali. Fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione del 3% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità.

Tali ore sono retribuite esclusivamente per il conseguimento del titolo della scuola dell'obbligo.

Nelle unità produttive con meno di 15 dipendenti la fruizione dei permessi dovrà essere preventivamente concordata con la Direzione aziendale, in funzione della continuità del servizio.

Art.56 Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione dei dipendenti operanti nell'area socio-sanitario-assistenziale-educativa ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari a una sempre migliore qualificazione delle prestazioni.

A tale scopo i dipendenti, nella misura massima annua del 8% del totale dell'organico della singola unità produttiva, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino a un massimo di 100 ore annue.

Nelle percentuali dei dipendenti che potranno partecipare ai corsi di qualificazione rientra anche la frequenza ai corsi per l'acquisizione dei titoli di base richiesti per l'iscrizione alle scuole professionalizzanti.

Oltre a quanto previsto nei commi precedenti, con riferimento alle novità introdotte ai sensi dell'art. 16-quater del D.Lgs. n. 502/1992 e successive modificazioni, dalle indicazioni del Ministero della salute, dalle intese assunte in Conferenza Stato-regioni e dagli obiettivi di salute previsti dal Piano sanitario nazionale e recepiti nei singoli Piani sanitari regionali, che prevedono la formazione continua del personale sanitario (ECM - Educazione continua in medicina) quale requisito indispensabile per svolgere attività professionale in qualità di dipendente per conto delle aziende ospedaliere, delle università, delle unità sanitarie locali e delle strutture sanitarie private, i singoli centri

favoriranno l'acquisizione dei crediti formativi, previsti dalle vigenti disposizioni, e ne garantiranno l'acquisizione nei limiti del monte orario previsto dal secondo comma del presente articolo.

A livello di contrattazione aziendale o territoriale, sulla base di particolari situazioni personali o esigenze di servizio, potranno essere concordate, per singoli casi, superamenti del predetto monte orario, in misura strettamente necessaria al conseguimento dei crediti formativi obbligatori.

In sede di confronto aziendale verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche.

Nell'adozione dei criteri si dovrà tenere conto dell'anzianità anagrafica e successivamente quella di servizio.

I dipendenti che usufruiscono dei suddetti permessi dovranno fornire alla direzione aziendale il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.

I suddetti permessi non sono cumulabili con i permessi di cui all'art. 55.

Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

CCNL ANASTE 2017-2019 (Non firmato dalla CGIL)

Art. 57 Diritto allo studio

1. Il periodo massimo di permessi per il diritto allo studio è individuato –complessivamente, per quanto attiene al presente capo- in 170 ore annue individuali. 2. Nei limiti di 50 ore individuali, le suddette ore di permesso sono utilizzate annualmente in ragione del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato e, comunque, di almeno una unità, per il conseguimento del titolo della scuola dell'obbligo, nonché per la frequenza necessaria corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea o di corsi universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute”.

Art. 58 Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale

1. Le Parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione dei lavoratori ai corsi di qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale - anche per il tramite di frequentazione di corsi universitari - necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni richieste dall'organizzazione del servizio.

2. Fermo restando il limite massimo di cui all'art. 57, comma 1, che precede, i lavoratori, nella misura annua del 10% del personale in servizio presso l'azienda, potranno usufruire - previa verifica di esigenze aziendali e d'accordo con il datore di lavoro - permessi retribuiti individuali sino ad un massimo di 120 ore annue non cumulabili.

3. Nelle aziende che occupano fino a 50 dipendenti il diritto è comunque riconosciuto ad un massimo di 2 dipendenti, in periodi non coincidenti, nel corso di ciascun anno di calendario.

4. In ogni azienda, o per ogni singola area di servizio, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

5. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso al quale intende partecipare, oltre che comportare l'effettiva frequenza - anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro.

È posto a carico del lavoratore, l'onere di provare detta frequenza.

6. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta al datore di lavoro con preavviso non inferiore a 3 mesi prima della data dell'inizio del corso.

7. Qualora il numero dei lavoratori interessati superi il limite del 10%, al datore di lavoro, avuto riguardo a proprie e motivate esigenze aziendali, è concessa facoltà di non accettare domande pervenute dai dipendenti in eccesso.

8. I lavoratori dovranno fornire al datore di lavoro un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

9. Qualora il dipendente dia le dimissioni prima di due anni dal conseguimento della qualifica, le ore di permesso retribuito concesse a tal fine saranno trattenute dagli importi dovuti e conteggiati nell'ultima busta paga, emessa all'atto della definizione del rapporto di lavoro.

10. Le Parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi con modalità che facilitino l'effettiva frequenza.

Art. 59 ECM – Educazione Continua in Medicina

1. Fermo restando quanto stabilito all'articolo che precede, in conformità alla vigente normativa in materia di formazione continua del personale sanitario, quale requisito indispensabile per svolgere attività professionale, al personale interessato, in ragione delle mansioni e del livello di inquadramento assegnati, è garantita la partecipazione a detta formazione continua.

2. Il personale che partecipa alla formazione continua è considerato in servizio per tutti gli effetti contrattuali, con conseguenti oneri retributivi posti a carico del datore di lavoro, sino ad un massimo di 20 ore annuali pro capite, da ritenersi comprese nel monte ore di cui all'art. 58, comma 2, del CCNL.
3. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali.
4. Al fine di ottimizzare le risorse disponibili per garantire la formazione continua a tutto il personale sanitario e comunque, la formazione in genere a tutto il personale, sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali, ove non sia possibile assicurarne lo svolgimento a livello interno.
5. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza.

GLOSSARIO DEI TERMINI

A

ACCESSO ALLA FORMAZIONE Insieme di norme e atti tesi alla definizione delle modalità di fruizione della formazione.

ACCREDITAMENTO DI UN PROVIDER IN AMBITO ECM L'accreditamento di un Provider ECM è il riconoscimento da parte di una istituzione pubblica (Commissione Nazionale per la Formazione Continua e Regioni) di un soggetto attivo nel campo della formazione continua in sanità che lo abilita a realizzare attività didattiche per l'ECM e ad assegnare direttamente crediti ai partecipanti.

ADDESTRAMENTO Acquisizione di abilità (saper fare), idonee ad una funzione ben definita e precisa. La tecnica didattica di riferimento è il training on the job.

ADEGUATEZZA Insieme all'efficacia, all'efficienza e alla soddisfazione, è una delle quattro componenti della qualità del processo formativo. Essa viene definita come il rapporto fra i contenuti formativi e i bisogni formativi.

AGGIORNAMENTO. Formazione che mira all'adeguamento del sapere lavorativo-professionale della persona tenendo conto delle novità intervenute nelle tecnologie, nelle norme, nell'organizzazione.

ALBO NAZIONALE DEI PROVIDER ECM Elenco dei soggetti accreditati per la formazione continua in sanità, istituito e aggiornato dalla Commissione Nazionale per la formazione continua, con la collaborazione di tutti gli Enti accreditatori.

ALTERNANZA FORMATIVA. Strategia metodologica che consente – in riferimento al singolo allievo – di realizzare un percorso formativo coerente e compiuto nel quale si integrano reciprocamente attività formative di aula, di laboratorio ed esperienze svolte nella concreta realtà dell'organizzazione di lavoro e di impresa. L'alternanza formativa è autentica quando le diverse modalità formative che "si alternano" vengono a comporre un percorso unico e continuo avente al centro la persona in formazione in riferimento al profilo educativo, culturale e professionale ed in stretta relazione con il contesto in cui opera la figura professionale di riferimento. Tale percorso trae inizio da un progetto formativo definito congiuntamente dai due attori in gioco (l'organismo di formazione e l'impresa) e si sviluppa attraverso una cura continua che prevede monitoraggio, verifica ed eventualmente correzione e miglioramento lungo tutto il cammino formativo.

APPENDIMENTO ASINCRONO Modalità di studio che dà la possibilità al discente di scegliere i tempi nei quali dedicarsi, autonomamente, a un determinato materiale di studio.

APPENDIMENTO Processo che comporta un cambiamento relativamente stabile nel modo di pensare, sentire e agire del discente. È un fenomeno che coinvolge diversi aspetti della persona e che comporta l'acquisizione di nuove conoscenze o abilità non possedute in precedenza.

APPENDIMENTO SINCRONO Appendimento in tempo reale, nel quale sia il docente che i discenti interagiscono nello stesso momento e comunicano direttamente uno con l'altro.

APPENDISTATO. Rapporto di lavoro volto a favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, dando loro la possibilità di acquisire una professionalità specifica direttamente all'interno di un'impresa.

ATTESTATO DI FREQUENZA. È rilasciato dall'organismo (Ente di formazione o impresa) gestore dell'attività formativa. Attesta, per ogni partecipante, le caratteristiche del percorso formativo e quanto di questo è stato effettivamente frequentato. Il rilascio degli attestati di frequenza non è subordinato al superamento di un esame, anche se può prevedere momenti di verifica interna intermedia e finale. Attestato di riconoscimento di conformità È un attestato rilasciato dalla Regione o dalle Amministrazioni Provinciali agli organismi che svolgono attività formative a totale finanziamento privato. Questo attestato comprova la conformità del progetto ai criteri generali per la valutazione delle attività a finanziamento pubblico ed agli standard formativi regionali.

ATTESTAZIONE DI ACQUISIZIONE DI CREDITI ECM. Dichiarazione scritta del provider accreditato di acquisizione dei relativi crediti ECM.

ATTIVITÀ DI RICERCA. Nell'ambito della formazione continua si intende l'attività di formazione accreditata correlata ad un progetto di ricerca validato.

ATTIVITÀ PROFESSIONALE. Indica ciò di cui il professionista si deve occupare in ragione del suo ruolo professionale, delle funzioni professionali in esso contenute e in relazione alla tipologia di problemi che il contesto epidemiologico gli propone. Le attività professionali possono quindi variare in relazione ai vari contesti in cui il professionista opera. L'attività professionale si realizza attraverso l'esecuzione di una serie di compiti professionali.

AUTOFORMAZIONE. Metodo didattico che garantisce la massima libertà e autonomia al discente sui momenti di studio e sui ritmi di apprendimento.

B

BISOGNO FORMATIVO. Esprime una differenza significativa tra ciò che si è in grado di fare e ciò che si dovrebbe conoscere e sapere fare. Occorre ricercare attivamente i bisogni formativi attraverso specifiche procedure in grado di far emergere sia i bisogni formativi di cui i professionisti sono consapevoli sia quelli di cui non sono eventualmente consapevoli.

BLENDED LEARNING Modello di formazione mista basata sull'insieme di momenti formativi in presenza e a distanza.

BILANCIO DI COMPETENZE Prassi formativa complessa con l'obiettivo di permettere a dei lavoratori di analizzare le proprie competenze professionali e personali, così come le proprie attitudini e motivazioni, allo scopo di definire un progetto professionale e, ove necessario, un progetto di formazione. Si tratta quindi di una modalità di riconoscimento delle competenze di cui la persona è portatrice, in assenza di titoli formali (certificati, diplomi o attestati) acquisiti tramite esperienza diretta. Tale dispositivo, di origine francese, ha lo scopo di certificare tali competenze e quindi di renderle evidenti socialmente e contrattualmente, specie in riferimento a giovani ed adulti a bassa scolarità.

C

CARTA DEI VALORI DEI SERVIZI FORMATIVI E DEI DIRITTI-DOVERI DEI DESTINATARI Testo di riferimento per la gestione del Centro di Formazione Professionale che indica i valori di riferimento, come pure l'elenco dei diritti e dei rispettivi doveri riferiti al destinatario. Essa è alla base della progettazione del servizio, della formazione del personale, della definizione della politica della Qualità, della elaborazione dei documenti operativi. In particolare, l'attività di monitoraggio e valutazione del servizio si ispira strettamente alla stessa Carta.

CERTIFICATO DI COMPETENZE E CERTIFICATO DI COMPETENZE SUPERIORI Sono attestati rilasciati dalla Regione o dalle Amministrazioni Provinciali. Si raggiunge al termine di percorsi formativi e professionalizzanti che permettono l'acquisizione di competenze relative ad una professionalità non compiuta. Hanno valore di credito formativo per il rilascio di un altro attestato. Vengono rilasciati a seguito di un esame finale e sono riconosciuti in tutta Europa.

CERTIFICATO DI QUALIFICA PROFESSIONALE (2° O 3° LIVELLO EUROPEO) È un attestato rilasciato dalla Regione o dalle Amministrazioni Provinciali. Si raggiunge al termine dei percorsi di Formazione Professionale intrapresi dopo l'assolvimento degli obblighi scolastici. Il certificato di qualifica professionale permette di esercitare un'attività ben definita e attesta la capacità di utilizzare gli strumenti e le tecniche del mestiere. Viene rilasciato a seguito di un esame finale ed è riconosciuto in tutta Europa.

CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE (3° LIVELLO EUROPEO) È un attestato rilasciato dalla Regione o dalle Amministrazioni Provinciali. Si consegue al termine dei percorsi di formazione professionale rivolti a persone già in possesso di un certificato di qualifica professionale. Viene rilasciato a seguito di un esame finale ed è riconosciuto in tutta Europa.

CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE Viene rilasciato dall'Amministrazione regionale a seguito della frequenza di percorsi di Istruzione Tecnica Superiore (IFTS), riconducibili al quarto livello formativo europeo.

CERTIFICAZIONE FORMATIVA Documento che attesta l'avvenuta acquisizione da parte dell'utente della formazione delle capacità, delle conoscenze, delle abilità e delle competenze previsti nel progetto formativo. Tale documento è rilasciato dall'organismo erogatore e può essere:

- un diploma o un certificato di valore legale (qualifica, diploma di formazione, diploma di formazione superiore);
- un certificato riferito ai crediti formativi acquisiti;
- un attestato di frequenza e/o profitto.

CBT (Computer-based training) Metodo di insegnamento basato sull'uso di speciali programmi didattici per computer o di altro software dedicato (in forma di CDROM, DVD-ROM e così via). Può essere applicato nella formazione a distanza o nel contesto di un apprendimento autodidatta.

COMPETENZA Capacità degli individui di combinare, in modo autonomo, tacitamente o esplicitamente e in un contesto particolare, i diversi elementi delle conoscenze e delle abilità che possiedono (Conoscenza + Capacità + Qualità e Comportamento).

Competenze di base Fondamenta su cui costruire lo sviluppo personale e professionale, uguali per tutti i profili e costituiscono il prerequisito per l'ingresso nel mondo del lavoro.

Competenze trasversali Legate all'immagine di sé, individuano le capacità di agire proprie di un individuo consapevole che, di fronte a situazioni fuori dalla sua portata, mobiliterà le energie necessarie all'elaborazione del problema.

Competenze tecnico professionali Caratteristiche di ogni figura professionale, definiscono le aree di attività in cui un professionista si identifica come esperto.

Competenze tecnico professionali trasversali al settore socio sanitario. Si indicano come tecnico professionali in quanto delineano le caratteristiche della figura professionale, trasversali perché riguardano più profili inseriti nello stesso contesto.

Competenze essenziali Rappresentano le competenze che costituiscono le fondamenta della figura professionale.

CONOSCENZE Insieme di nozioni strutturate in una materia/disciplina o area culturale. Possono riguardare teorie, modelli, sistemi di azione. Ogni ambito di sapere comprende nozioni, concetti, nessi, regole. I saperi sono – al pari delle abilità – cognizioni che occorre acquisire per poter porre in atto una competenza (di cui sono uno degli ingredienti).

CONSULENZA ORIENTATIVA Interventi differenziati – dal colloquio a percorsi più articolati quali il bilancio di competenze – finalizzati a favorire la conoscenza di sé, la scoperta delle proprie attitudini, capacità, interessi e motivazioni per arrivare a definire un proprio progetto professionale ed individuare le vie per attuarlo.

COORDINATORE TUTOR Figura indispensabile in ogni azione di Istruzione e Formazione Professionale che ha il compito di guidare l'équipe dei formatori coinvolti, presiedere alle fasi di progettazione e programmazione (piano formativo personalizzato), coordinare le attività, facilitare i processi di apprendimento e sostenere il miglioramento continuo dell'attività formativa e didattica. Spetta al tutor la cura del Portfolio delle competenze individuali.

CORE COMPETENCE Nucleo di competenze fondamentali e distintive, essenziali e irrinunciabili che un professionista deve possedere per poter rispondere in modo efficace, responsabile e sicuro alle domande della comunità.

CORSO Attività formativa destinata ad un gruppo definito, dotata di un impianto ben strutturato, progettata e pianificata nei tempi e nei modi nonché nelle risorse e nei contenuti formativi.

CREDITI FORMATIVI ECM Indicatori della quantità di insegnamento/apprendimento effettuato dagli operatori sanitari in attività formativa accreditata.

D

DICHIARAZIONE DI COMPETENZE. Si tratta di un attestato non ufficiale rilasciato a seconda dei casi della Regione o dal soggetto attuatore al termine di iniziative di tirocinio e/o formazione. La dichiarazione di competenze non prevede un esame ufficiale e contiene le seguenti indicazioni: tipo di iniziativa, requisiti di accesso, competenze acquisite (di base, tecnico-professionali, trasversali), periodo e durata dell'attività formativa, eventuali prove previste per l'accertamento delle competenze ed eventuali annotazioni integrative. È una certificazione che dichiara le competenze individuali e non generali effettivamente acquisite dalla persona. Può essere rilasciata anche a chi non ha portato a termine il percorso formativo, poiché certifica le competenze fino a quel momento acquisite.

DIDATTICA ATTIVA Insieme articolato di metodologie di insegnamento che pongono l'utente come soggetto attivo e non passivo del proprio processo di apprendimento. Ci si riferisce ad un ampio repertorio di metodologie didattiche che tenta di superare quelle modalità tradizionali basate sull'ascolto (per esempio la lezione frontale) o sull'osservazione ed imitazione (per esempio l'affiancamento addestrativo). Alcuni esempi di didattica attiva: la simulazione operativa; l'analisi e la risoluzione di casi/problemi, il lavoro di progetto i lavori e le esercitazioni di gruppo; il gioco psico-pedagogico.

DIPLOMA DI QUALIFICA PROFESSIONALE Titolo di studio rilasciato dagli Istituti professionali al termine del terzo anno di frequenza del corso. L'istruzione professionale si articola in due blocchi di tre anni più due. Al termine del primo blocco viene rilasciato, successivamente ad un esame di qualifica, questo titolo di studio. Al termine del secondo blocco si ottiene un Diploma di maturità professionale.

DIPLOMA DI QUALIFICA SUPERIORE (CORRISPONDENTE AL 4° LIVELLO EUROPEO) È un attestato rilasciato dalla Regione o dalle Amministrazioni Provinciali. Si raggiunge al termine di percorsi di formazione post diploma. Viene rilasciato a seguito di un esame finale ed è riconosciuto in tutta Europa.

DIPLOMA DI SPECIALIZZAZIONE (CORRISPONDENTE AL 5° LIVELLO EUROPEO) È un attestato rilasciato dalla Regione o dalle Amministrazioni Provinciali. Si raggiunge al termine dei percorsi di Formazione Professionale successivi ad una Formazione Superiore completa (livello laurea). Viene rilasciato a seguito di un esame finale ed è riconosciuto in tutta Europa.

DIRITTO-DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE Prerogativa di ogni cittadino mediante la quale la Repubblica assicura a tutti il diritto all'Istruzione ed alla Formazione, per almeno 12 anni o, comunque, sino al conseguimento di una qualifica entro il diciottesimo anno di età, allo scopo di favorire pari opportunità di raggiungere elevati livelli culturali e di sviluppare le capacità e le competenze, attraverso conoscenze e abilità, generali e specifiche, coerenti con le attitudini e le scelte personali, adeguate all'inserimento nella vita sociale e nel mondo del lavoro. A fronte di tale offerta, ogni cittadino ha il dovere di partecipare alle attività formative più idonee mirando ad accrescere il proprio bagaglio di acquisizioni.

DOSSIER FORMATIVO Strumento di programmazione e valutazione del percorso formativo del singolo operatore (individuale) o del gruppo di cui fa parte (equipe o network professionale).

Il Dossier Formativo è caratterizzato da tre parti:

1. Definizione del piano formativo in cui sono individuati gli obiettivi declinati in funzione delle aree e dei campi di apprendimento e degli indirizzi prioritari ovvero quelli rispondenti a bisogni individuali.
2. La periodica e sistematica attività di verifica e di acquisizione della documentazione relativa alle attività di formazione continua svolte dai professionisti accreditati all'ECM.
3. Valutazione periodica (triennale) dell'andamento dei risultati del percorso da parte degli organi tecnico professionali preposti alle verifiche delle attività.

E

EDUCAZIONE CONTINUA IN MEDICINA (ECM) L'insieme organizzato e controllato di tutte quelle attività formative, sia teoriche sia pratiche, promosse da soggetti pubblici e privati accreditati (provider), allo scopo di adeguare continuamente e sistematicamente conoscenze, abilità e competenze dei professionisti della salute. Consiste nell'insieme delle attività che servono a mantenere, sviluppare e incrementare le conoscenze, le capacità e le prestazioni di ogni professionista, per offrire una migliore qualità nell'assistenza e cure rivolte ai cittadini.

E-LEARNING Erogazione di contenuti di formazione attraverso strumenti elettronici, tecnologie Internet, intranet ed extranet, trasmissioni via satellite, TV interattiva, CD-ROM ecc.. Il docente e i discenti sono separati da tempo, luogo o entrambi.

ENTE ACCREDITANTE PROVIDER ECM Gli Enti accreditanti ECM sono L'Agenzia Nazionale per i servizi sanitari regionali attraverso la Commissione Nazionale per la formazione continua, le Regioni e le Province Autonome attraverso organismi da queste appositamente deputati.

F

FORMAZIONE A CATALOGO È il percorso di formazione scelto dal destinatario della azione formativa in base alle proprie esigenze e fabbisogni e mirato a fornire competenze specifiche.

FORMAZIONE DI BASE Per formazione di base o prima formazione si intende il processo di apprendimento nella fase che precede l'ingresso nel mondo del lavoro. In ambito **pedagogico** è un processo complesso di trasferimento di contenuti e metodi per fare acquisire alle persone livelli **intellettuali**, culturali, emotivi e spirituali sempre maggiori. Nel settore sanitario ha l'obiettivo di assicurare allo studente un'adeguata padronanza di metodi e contenuti scientifici generali. Rilascia un titolo che abilita all'esercizio professionale.

FORMAZIONE POST BASE Attività formativa che viene fatta dopo il conseguimento del titolo abilitante all'esercizio di una professione. In ambito sanitario, dopo la laurea sono previsti:

- la Laurea Magistrale: ha l'obiettivo di fornire allo studente una formazione di livello avanzato per l'esercizio di attività di elevata qualificazione in ambiti specifici;
- il Diploma di Specializzazione: ha l'obiettivo di fornire allo studente conoscenze e abilità per funzioni richieste nell'esercizio di particolari attività professionali;
- il Dottorato di Ricerca: ha l'obiettivo di fornire allo studente le competenze necessarie per esercitare, presso università, enti pubblici o soggetti privati, attività di ricerca di alta qualificazione.

FORMAZIONE ORIENTATIVA Tirocini e brevi percorsi formativi destinati a gruppi di utenti con omogenei fabbisogni su particolari aree tematiche (tecniche e strategie di ricerca di lavoro, nuove forme di lavoro, conoscenza del mercato del lavoro e delle professioni locale, ecc.).

FORMAZIONE PERMANENTE (O EDUCAZIONE DEGLI ADULTI) È la formazione che coinvolge le persone indipendentemente dall'età e dalla condizione lavorativa: è costituita dall'insieme delle opportunità educative formali (Istruzione e Formazione Professionale certificata) e non formali (cultura, educazione sanitaria, sociale, formazione alla vita associativa, educazione fisico-motoria) rivolte a cittadini in età adulta. Nell'ottica di un'offerta integrata tra sistema scolastico, Formazione Professionale e mondo del lavoro, e di una politica di accesso all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, la Formazione Permanente tende al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. favorire l'estensione delle conoscenze (nuovi alfabeti, nuovi linguaggi);
2. favorire l'acquisizione di specifiche competenze connesse al lavoro ed alla vita sociale;
3. recuperare bassi livelli di istruzione e formazione.

FORMAZIONE PROFESSIONALE La Formazione Professionale è un servizio pubblico che ha la funzione di favorire l'occupazione in stretto collegamento con le richieste che provengono dal mercato del lavoro. I corsi forniscono quindi le conoscenze teoriche e le capacità pratiche necessarie per svolgere in modo qualificato i ruoli lavorativi. L'attuazione e la gestione dei corsi è affidata ad Enti di Formazione, pubblici e privati, riconosciuti idonei dalla Regione a svolgere queste attività.

FORMAZIONE SUPERIORE Comprende la Formazione post-obbligo formativo, la Istruzione Formazione Tecnica Superiore prevista dalla Legge 144/99 art. 69, l'Alta Formazione relativa ad interventi all'interno e successivi ai cicli universitari.

G

GIORNATA DI STUDIO Modalità di organizzazione in una sola giornata di un evento formativo in cui la metodologia utilizzata è prevalentemente quella di scambio di informazioni e/o approfondimento tra pari su argomenti preordinati.

I

ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE Insieme dei percorsi del secondo ciclo degli studi che presentano un carattere professionalizzante. Si distingue dai percorsi liceali in base al criterio che sottende il carattere dei percorsi. In tal senso, se i licei presentano il carattere di "istruzione" nel senso che forniscono allo studente una visione culturale generale in forza della quale egli può successivamente completare gli studi in sede universitaria o di formazione superiore, i Centri e gli Istituti di istruzione e formazione professionale mirano a dotare la persona di requisiti di competenza tali da consentirle di immettersi nel mercato del lavoro e delle professioni.

L

LIBRETTO FORMATIVO Si tratta di un libretto ufficiale che permette di documentare le competenze via via acquisite dal soggetto. L'integrazione di queste competenze permette l'acquisizione di certificazioni o il rientro scolastico.

LIFELONG LEARNING Apprendimento lungo tutto l'arco della vita. È diventato lo strumento centrale per consentire ai cittadini di affrontare le sfide emergenti della complessità, utilizzando nuove risorse comunicative, interpretative e più genericamente relazionali.

LIFEWIDE LEARNING Apprendimento che abbraccia tutti gli aspetti della vita e che può essere di tre tipi:
apprendimento formale: si svolge negli istituti di formazione e porta all'ottenimento di diplomi e di qualifiche riconosciute;

apprendimento non formale: si svolge al di fuori delle principali strutture di formazione e istruzione e può attivarsi sul luogo di lavoro, presso organizzazioni culturali o sportive, associazioni ecc.;

apprendimento informale: tutto ciò che viene dalla vita quotidiana e che spesso non è riconosciuto come tale neppure dall'individuo interessato.

LINEA GUIDA Documento che fissa finalità, obiettivi e procedure di una specifica organizzazione di servizi. Solitamente la linea guida viene elaborata in un contesto di gestione della Qualità oppure in attività innovative.

LIVELLI ESSENZIALI DELLE PRESTAZIONI (LEP) Documento costitutivo del sistema di Istruzione e Formazione Professionale, di responsabilità delle Regioni, che indica le condizioni organizzative, gestionali e professionali che ogni organismo è tenuto ad assicurare agli studenti ed alle famiglie.

M

MASTER Al termine della laurea si può partecipare a Master di I livello conseguendo relativo titolo. Con la laurea specialistica si può accedere anche a Master di II livello. Un master fornisce un'ulteriore preparazione specialistica al lavoro ed è spesso connotato da uno stage propedeutico al conseguimento del titolo. Alcuni, organizzati da Enti di Formazione accreditati e strutture universitarie, sono finanziati dal Fondo Sociale Europeo.

METODI DIDATTICI Definizione della strategia e del contesto operativo attraverso cui si sviluppa l'esperienza di insegnamento e apprendimento. Tipologie:

1. Didattica frontale:

- a) lezioni magistrali;
- b) lezione frontale standard con dibattito tra discenti ed esperto-i, guidato da un conduttore (l'esperto risponde)
- c) tavole rotonde con dibattito tra esperti (non simposi o corsi brevi).

2. Didattica interattiva:

- d) dimostrazioni tecniche senza esecuzione diretta da parte dei partecipanti.
- e) presentazione e discussione di problemi o di casi didattici in grande gruppo.
- f) lezione integrata con filmati, questionari, casi didattici flash di stimolo, ecc..

3. Didattica attiva:

- g) esecuzione diretta da parte di tutti i partecipanti di attività pratiche o tecniche
- h) Role playing
- i) lavoro a piccoli gruppi su problemi e casi didattici con breve presentazione delle conclusioni in sessione plenaria con esperto.

O

OBIETTIVO FORMATIVO Risultato di apprendimento perseguito dai formatori, mirante ad un cambiamento atteso nell'allievo, coerente con il Profilo educativo, culturale e professionale. Rappresenta, quindi l'esito di un percorso formativo intenzionale, mirato sulle specifiche capacità dell'allievo, definito tenendo conto dei diversi ambiti in cui si esprime la sua personalità: intellettuale, morale, estetico-espressivo, relazionale, affettivo, operativo. Sulla base di tali obiettivi si elaborano le Unità di apprendimento che conducono gli allievi ad acquisire competenze nei vari ambiti dell'agire umano.

OBIETTIVO SPECIFICO DI APPRENDIMENTO Conoscenza e abilità connessa all'Unità di apprendimento (di cui costituisce un ingrediente indispensabile ma non sufficiente), che rappresenta una risorsa messa a disposizione dell'allievo al fine di affrontare adeguatamente il compito richiesto in modo da acquisire una o più competenze.

P

PATTO D'AULA Consente di negoziare una conciliazione tra i bisogni formativi espressi nel programma didattico e le aspettative del discente che partecipa al corso.

PATTO FORMATIVO Consente di negoziare una conciliazione tra i bisogni formativi legati alla realtà organizzativa (espressa dall'azienda) e le aspettative dell'individuo, rendendo il discente partecipe del progetto formativo.

PERCORSI FORMATIVI Insieme delle attività di formazione che consentono al professionista di mantenere e migliorare nel tempo conoscenze, abilità e competenze, adeguandole al progresso scientifico, tecnologico e culturale.

POST-TEST Prova di valutazione che i discenti affrontano alla fine del percorso formativo per verificare il conseguimento delle competenze previste dall'obiettivo formativo.

PRE-TEST Prova di valutazione che i discenti affrontano all'inizio del percorso formativo allo scopo di valutare le competenze che già posseggono. Se confrontato con un identico post-test fornisce una indicazione sulla reale efficacia formativa dell'evento.

PROBLEM SOLVING Tecnica o modalità di didattica interattiva svolta individualmente o a piccoli gruppi consistente nel presentare al discente (già in possesso di tutte le informazioni cognitive necessarie per raggiungere la soluzione) un problema, stimolandolo a cercare la soluzione mediante tentativi guidati dal docente stesso.

PROGETTO FORMATIVO Definisce la natura del problema o problemi che si intende affrontare nell'evento formativo, nonché i modi, i tempi e le risorse per realizzare obiettivi pertinenti al problema e per valutarne i risultati.

PROGRAMMA FORMATIVO Articolazione di dettaglio del singolo evento formativo comprendente sede, tempi, docenti, sequenze dei contenuti e valutazione adottata.

PROVIDER ECM Soggetto, attivo e qualificato nel campo della formazione continua in sanità, abilitato a realizzare attività formative riconosciute idonee per l'ECM individuando e attribuendo direttamente i crediti ai partecipanti.

Q

QUESTIONARIO Nell'ambito della formazione continua è una tecnica di verifica dell'apprendimento consistente in una serie strutturata di domande, molto utilizzata per favorire e verificare l'apprendimento di nozioni.

QUESTIONARIO DI GRADIMENTO Giudizio di qualità su un evento formativo, dato dai partecipanti all'evento stesso.

R

RISULTATO Nell'ambito della formazione continua è tutto ciò che può essere collegabile ad un percorso formativo, a seguito di una verifica e valutazione per il raggiungimento degli obiettivi. Nella formazione i risultati sono ascrivibili al gradimento, apprendimento, al trasferimento sul lavoro, alla ricaduta organizzativa.

RIUNIONE PERMANENTE DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE Riunioni di professionisti o multiprofessionali, svolte nella struttura organizzativa o nell'area di appartenenza, utilizzando risorse interne. Si configurano spesso come mezzo di diffusione di best practices (migliori pratiche), linee guida, protocolli e procedure.

ROLE PLAYING Metodo didattico che richiede ad alcuni partecipanti di svolgere, per un tempo limitato, il ruolo di attori in interazione tra loro, mentre altri partecipanti fungono da osservatori dei contenuti e dei processi che la rappresentazione manifesta.

S

SEMINARIO Attività formativa finalizzata all'apprendimento di tematiche specifiche e ben delimitate sotto la guida di esperti e docenti anche caratterizzate da momenti di lavoro e ricerche di gruppo.

SIMULAZIONE Metodologia didattica che mira a ricreare le caratteristiche del mondo reale. Essa permette di controllare l'ambiente di apprendimento agendo sui tempi dell'esercitazione, introducendo il feed-back, ed eventualmente elementi di distrazione dipendenti dallo scopo didattico.

Termini relativi alla simulazione: attore professionale, briefing, debriefing, microsimulazione, nontechnical skill, scenario, simulazione "full scale", skill trainer, tecnica skill.

STAGE FORMATIVO Frequenza presso una struttura assistenziale o formativa che permette di verificare direttamente i rapporti professionali, relazionali, sociali e organizzativi che caratterizzano, concretamente, il contesto lavorativo. Lo stage può essere orientativo, conoscitivo, applicativo e di reinserimento, finalizzato all'acquisizione di metodologie avanzate.

T

TIROCINIO Attività applicative con rilevante contenuto professionale e in un periodo di addestramento pratico compiuto presso un ambiente di lavoro specifico. È il momento in cui il discente fa la sintesi tra conoscenze e abilità già sviluppate, contestualizzandole gradatamente a livello operativi in specifici contesti professionali. Con il tirocinio il discente integra e declina la preparazione raggiunta nelle diverse discipline.

TRAINING ON THE JOB Tipologia formativa di riferimento per l'addestramento /affiancamento e può essere più o meno riferito a tutte quelle tecniche in cui la formazione avviene specificatamente sul posto di lavoro e cioè: l'istruzione sul lavoro (chiamata in gergo "guarda e impara") e l'affiancamento ("uno ad uno").

V

VALUTAZIONE Processo sistematico con cui viene determinato il grado in cui un intervento o programma pianificato raggiunge predeterminati obiettivi. Include una componente di misurazione e una componente di giudizio e decisione.

VALUTAZIONE DI APPRENDIMENTO Misurazione del grado di cambiamento delle conoscenze e abilità a seguito dell'evento formativo.

W

WBT(Web based training) Una forma di computer-based training, in cui i materiali didattici sono resi disponibili attraverso Internet, intranet o extranet. I sistemi di WBT utilizzano corsi in auto-istruzione, visualizzabili tramite il browser, e strumenti come le e-mail, i newsgroup, le chat, per consentire la comunicazione con i tutor e con gli altri allievi.

WEB CONFERENCE Riunioni tra persone situate in luoghi fisici diversi che si collegano tramite tecnologie web.

WORKSHOP Evento formativo breve condotto da uno o più docenti professionisti ed ha l'obiettivo di mettere in comune esperienze maturate in specifiche tematiche .

LINK UTILI

Qui i testi completi dei CCNL <https://www.fpcgil.it/?home>

Qui i testi completi dei CCNL e schede illustrative <http://www.abcdeidiritti.it/website/tag/ccnl/>

