



Cofinanziato
dall'Unione europea



EQAVET



LE RISORSE UMANE COME FATTORE DI QUALITÀ

ATTIVITA' FORMATIVA REGIONE PIEMONTE
«SISTEMI REGIONALE DI ACCREDITAMENTO»

21 febbraio 2023, online

DANIELA CARLINI

✓ **L'ACCREDITAMENTO E GLI INDICATORI EQAVET**

✓ **ASPETTI CONNESSI ALLE RISORSE PROFESSIONALI**



ACCREDITAMENTO E GLI INDICATORI EUROPEI EQAVET

- 1- ACCREDITAMENTO E APPLICAZIONE DEI SISTEMI DI QUALITÀ NELLE STRUTTURE FORMATIVE
- 2- SPESA PER LA FORMAZIONE DI FORMATORI E DOCENTI
- 3- PARTECIPAZIONE AI PROGRAMMI DI IFP
- 4- SUCCESSO FORMATIVO (E ABBANDONO)
- 5- TASSO DI OCCUPAZIONE AL TERMINE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA
- 6- UTILIZZAZIONE SUL POSTO DI LAVORO DELLE COMPETENZE ACQUISITE
- 7- TASSO DI DISOCCUPAZIONE
- 8- PRESENZA DI ALLIEVI SVANTAGGIATI
- 9- MODALITÀ E UTILIZZAZIONE DI ANALISI DEI FABBISOGNI
- 10- INIZIATIVE PER PROMUOVERE L'ACCESSO ALL'IFP

COMPARAZIONE ACCREDITAMENTO-EQAVET

- ALTO GRADO DI COERENZA DEI DISPOSITIVI CON LA RACCOMANDAZIONE EQAVET, MA MARGINI DI MIGLIORAMENTO IN RIFERIMENTO ALLA FORMAZIONE DEI FORMATORI (NUMERO DI UTENTI COINVOLTI E RISORSE DEDICATE), ALLA RILEVAZIONE DELLA SODDISFAZIONE DA PARTE DELLE IMPRESE E DEGLI ESITI LAVORATIVI DEGLI UTENTI, ALLA DEFINIZIONE DI PROCEDURE STRUTTURATE PER L'ANALISI DEI FABBISOGNI;
- RAFFORZAMENTO DI **DISPOSITIVI** PER L'ANALISI DEI FABBISOGNI E INDAGINI PER LA VALUTAZIONE DELLA SODDISFAZIONE DI UTENTI E IMPRESE, DEGLI ESITI IN TERMINI DI SUCCESSO FORMATIVO E OCCUPAZIONALE DEGLI INTERVENTI;
- COSTRUZIONE E IMPLEMENTAZIONE DI **SISTEMI INFORMATIVI REGIONALI** (CON POSSIBILITÀ DI RACCORDO A LIVELLO NAZIONALE) PER LA RACCOLTA DI DATI SULLA FORMAZIONE PROFESSIONALE (POSSESSO DA PARTE DELLA STRUTTURA ACCREDITATA DELLA CERTIFICAZIONE DI QUALITÀ; NUMERO DI OPERATORI CHE PARTECIPANO A CORSI DI AGGIORNAMENTO E AMMONTARE DEI FONDI INVESTITI; TASSO DI ABBANDONO E TASSO DI SUCCESSO FORMATIVO; TASSO DI INSERIMENTO LAVORATIVO; TASSO DI INSERIMENTO LAVORATIVO COERENTE; NUMERO DI PARTECIPANTI AD EVENTI FORMATIVI APPARTENENTI A CATEGORIE VULNERABILI).

LA QUALITÀ DELLE RISORSE UMANE È UN FATTORE CHIAVE PER LA QUALITÀ DELLA FORMAZIONE

IL SECONDO INDICATORE EQAVET FOCALIZZA L'ATTENZIONE SU:

SPESA PER LA FORMAZIONE DI FORMATORI E DOCENTI

- A) QUOTA DI INSEGNANTI E DI FORMATORI CHE PARTECIPANO A UNA FORMAZIONE ULTERIORE
- B) AMMONTARE DEI FONDI INVESTITI, ANCHE PER LE COMPETENZE DIGITALI

LA QUALITA' DELLE RISORSE UMANE NEL MODELLO NAZIONALE DI ACCREDITAMENTO

IL CRITERIO C: CAPACITA GESTIONALI E RISORSE PROFESSIONALI (1)

LINEA 1

RIGUARDA L'ASSETTO ORGANIZZATIVO TRASPARENTE DEL SOGGETTO ATTUATORE, CHE PUÒ ESSERE DIMOSTRATO SECONDO DIVERSE MODALITÀ, TRA CUI, AD ESEMPIO, L'ORGANIGRAMMA NOMINATIVO E/O MANSIONARIO O ALTRO DOCUMENTO FORMALE CHE DEFINISCA IL MODELLO ORGANIZZATIVO, CON INDICAZIONE DI FUNZIONI, RESPONSABILITÀ E RUOLI. NELL'OTTICA DI FACILITARE LA COMUNICAZIONE TRA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E SOGGETTO ATTUATORE IL DOCUMENTO DEVE INOLTRE RIPORTARE L'INDICAZIONE DEL REFERENTE INTERNO INDIVIDUATO PER L'ACCREDITAMENTO. LA DOCUMENTAZIONE DEVE ESSERE AGGIORNATA A FRONTE DI EVENTUALI VARIAZIONI DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO AL FINE DI ASSICURARNE LA TRASPARENZA.

LINEA 2

RIGUARDA IL PRESIDIO PROCEDURALE DEI PROCESSI DA PARTE DEL SOGGETTO ATTUATORE; TALE PRESIDIO PUÒ ESSERE TENUTO SOTTO CONTROLLO ATTRAVERSO PROCEDURE DOCUMENTATE, IN GRADO DI DESCRIVERE LE MODALITÀ DI GESTIONE DEI PROCESSI, DECLINATE IN RIFERIMENTO A: FINALITÀ/OBIETTIVI, ATTIVITÀ, FUNZIONI E RUOLI COINVOLTI, EVENTUALI OUTPUT DOCUMENTALI.

IN MERITO AGLI OUTPUT DOCUMENTALI RIFERITI AI SINGOLI PROCESSI, SI SEGNALANO DI SEGUITO ALCUNI POSSIBILI ESEMPI:

- DIREZIONE: PIANO STRATEGICO, REPORT DI GESTIONE, CARTA DELLA QUALITÀ, VERBALI DI RIUNIONI, PIANO DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE, ECC.;
- GESTIONE ECONOMICO-AMMINISTRATIVA: BILANCI PREVISIONALI E CONSUNTIVI, REPORT ECONOMICO-FINANZIARI, RENDICONTI DI SPESA ECC.;
- ANALISI E DEFINIZIONE DEI FABBISOGNI: REPORT QUALITATIVI/QUANTITATIVI DI RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI OCCUPAZIONALI TERRITORIALI/AZIENDALI, DIAGNOSI DEI BISOGNI FORMATIVI, INDAGINI, RICERCHE ECC.;
- PROGETTAZIONE: PROGETTO DI MASSIMA, PROGETTO ESECUTIVO, CATALOGO DELL'OFFERTA FORMATIVA, PIANO DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE ECC.;
- EROGAZIONE: PROTOCOLLO DI INTESA PER L'ATTIVAZIONE DI RELAZIONI CON SOGGETTI ISTITUZIONALI, ECONOMICI E SOCIALI DEL TERRITORIO, PROGRAMMA OPERATIVO, CALENDARIO DELLE ATTIVITÀ, VERBALI DI INIZIO E FINE PERCORSO, STRUMENTI ED ESITI DEL MONITORAGGIO E DELLA VALUTAZIONE (P.E. DEGLI APPRENDIMENTI, DELLA SODDISFAZIONE), ECC.

LA QUALITA' DELLE RISORSE UMANE NEL MODELLO NAZIONALE DI ACCREDITAMENTO

IL CRITERIO C: CAPACITA GESTIONALI E RISORSE PROFESSIONALI (2)

I REQUISITI RIGUARDANO IL PRESIDIO FUNZIONALE DEI PROCESSI, CHE SI VERIFICA ATTRAVERSO L'ESAME DELLE CREDENZIALI PROFESSIONALI DELLE RISORSE UMANE INVESTITE DELLA FUNZIONE DI PRESIDIO.

SONO STATE INDIVIDUATE 5 FUNZIONI DI PRESIDIO DI PROCESSO

DIREZIONE

GESTIONE ECONOMICO-AMMINISTRATIVA

ANALISI E DEFINIZIONE DEI FABBISOGNI

PROGETTAZIONE

EROGAZIONE

PER CIASCUNA FUNZIONE SONO STATE DEFINITE 3 TIPOLOGIE DI REQUISITI:

1. SOGLIA MINIMA DI ESPERIENZA LAVORATIVA IN RELAZIONE AL LIVELLO DI ISTRUZIONE: IL NUMERO DI ANNI DI ESPERIENZA RICHIESTI È MINORE SE L'OPERATORE È IN POSSESSO DI DIPLOMA DI LAUREA O SE HA SVOLTO ATTIVITÀ NELLA FUNZIONE SPECIFICA PER LA QUALE PRESENTA LE PROPRIE CREDENZIALI;
2. AGGIORNAMENTO DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI, ATTRAVERSO LA PARTECIPAZIONE AD ATTIVITÀ FORMATIVE (INTERNE O ESTERNE ALL'ORGANIZZAZIONE) ATTINENTI ALLA FUNZIONE RICOPERTA, PER LE QUALI REGIONI STABILISCONO LO STANDARD DI ORARIO;
3. SVOLGIMENTO DELLA FUNZIONE IN MANIERA CONTINUATA CON RAPPORTO DI IMPIEGO O COLLABORAZIONE, NELLE FORME CONSENTITE DALLA LEGGE, CON ALMENO 80 GIORNATE LAVORATIVE PER ANNO.

- PER GARANTIRE IL PRESIDIO DEI PROCESSI IN MANIERA CONTINUATA OGNI OPERATORE PUÒ SVOLGERE SOLO TRE FUNZIONI DI RESPONSABILE (LIMITATE A DUE PER CHI SVOLGE LA FUNZIONE DI PRESIDIO DI DIREZIONE) ALL'INTERNO DI UN UNICO SOGGETTO ATTUATORE O IN PIÙ SOGGETTI ATTUATORI DIVERSI.
- OGNI REGIONE VALUTA, ANCHE IN BASE A SPECIFICI ACCORDI CON LE PARTI SOCIALI, L'OPPORTUNITÀ DI RICHIEDERE L'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DELLA FORMAZIONE PER GLI OPERATORI, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA FASCIA DI UTENZA DEI GIOVANI DAI 15 AI 18 ANNI.
- SI FA RIFERIMENTO ALL'ADOZIONE DA PARTE DI TUTTE LE REGIONI DI UNO STANDARD DOCUMENTALE MINIMO, DEFINITO DOSSIER DELLE CREDENZIALI, BASATO SULLA CONDIVISIONE DI ELEMENTI OMOGENEI DI RAPPRESENTAZIONE DEL PATRIMONIO COGNITIVO/ESPERIENZIALE (DESCRITTORI), PER LA MESSA IN TRASPARENZA DELLE ESPERIENZE FORMATIVE E PROFESSIONALI DELLE RISORSE UMANE DELLE STRUTTURE FORMATIVE.

FIGURE A PRESIDIO DEI PROCESSI

LA MAGGIOR PARTE DELLE REGIONI/P.A. RICHIEDONO LA PRESENZA DI RISORSE PROFESSIONALI A PRESIDIO DEI 5 PROCESSI (DIREZIONE, GESTIONE ECONOMICO-AMMINISTRATIVA, ANALISI DEI FABBISOGNI, PROGETTAZIONE, EROGAZIONE DEI SERVIZI) COME INDICATO DALLA LINEA DI INDIRIZZO C.2 DELL'ACCORDO STATO-REGIONI DEL 2008, SEBBENE CON INTERPRETAZIONI DIVERSIFICATE RISPETTO AI CONTENUTI DI TALI PROCESSI.

ALCUNE REGIONI RICHIEDONO IL PRESIDIO ANCHE DI ULTERIORI FIGURE DI RESPONSABILI/ESPERTI PER: ORIENTAMENTO, DOCENZA AD UTENZE SPECIALI, COORDINAMENTO, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE, QUALITÀ

RISORSE PROFESSIONALI

ULTERIORI PROCESSI (RISPETTO AI 5 DELL'INTESA DEL 2008) PER I QUALI È RICHIESTA LA FIGURA DI PRESIDIO

	SUPPORTO/ CONSULENZA ORIENTATIVA	COORDINAMENTO	SEGRETERIA	QUALITÀ/ ACCREDITAMENTO	MONITORAGGIO /VALUTAZIONE	VALUTAZIONE APPRENDIMENTI
BASILICATA	X					
CAMPANIA		X				
EMILIA ROMAGNA	X*	X*				
LIGURIA			X			
LOMBARDIA			X			
MARCHE				X		
SARDECNA					X	
TOSCANA	X*					X
UMBRIA		X		X		
VALLE D'AOSTA					X	
VENETO	X*					

L'ASTERISCO INDICA CHE LA FIGURA DI PRESIDIO È RICHIESTA SOLO PER ALCUNE TIPOLOGIE FORMATIVE

VERIFICA DELLE CREDENZIALI DEGLI OPERATORI

LO SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI DI PRESIDIO È SUBORDINATO AL POSSESSO DI **SPECIFICI REQUISITI PROFESSIONALI** (TITOLI DI STUDIO + ESPERIENZA) LA CUI VERIFICA AVVIENE GENERALMENTE ATTRAVERSO L'ESAME DEL *DOSSIER INDIVIDUALE DELLE CREDENZIALI* (PREVISTO DALLE LINEE GUIDA DELL'INTESA DEL 2008) E DEI *CURRICULUM VITAE*.

L'ADOZIONE DI UNO STANDARD DOCUMENTALE MINIMO, OSSIA IL **DOSSIER DELLE CREDENZIALI** SI BASA SULLA NECESSITÀ DI CONDIVIDERE ELEMENTI OMOGENEI DI RAPPRESENTAZIONE DEL PATRIMONIO COGNITIVO/ESPERIENZIALE (DESCRITTORI), PER LA MESSA IN TRASPARENZA DELLE ESPERIENZE FORMATIVE E PROFESSIONALI DELLE RISORSE UMANE DELLE STRUTTURE FORMATIVE.

ALCUNE SPECIFICITÀ:

NELLE **MARCHE** I SINGOLI OPERATORI DEVONO RICHIEDERE UNA CERTIFICAZIONE ALLA REGIONE CHE, ATTRAVERSO UN NUCLEO DI VALUTAZIONE, VALUTA LA DOCUMENTAZIONE COMPROVANTE LE ESPERIENZE E RILASCI LA CERTIFICAZIONE IN RELAZIONE ALLE DIVERSE COMPETENZE STANDARD, GLI OPERATORI CERTIFICATI SONO INSERITI IN UN ELENCO PUBBLICO.

IN **VALLE D'AOSTA** È PREVISTA LA CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE DEGLI OPERATORI AD ECCEZIONE CHE PREVEDE IL PROCESSO DI INDIVIDUAZIONE VALIDAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE COMUNQUE ACQUISITE (QUINDI SIA TITOLI DI APPRENDIMENTO FORMALE CHE ESPERIENZA NON FORMALE/INFORMALE).

LIVELLO DI ISTRUZIONE ED ESPERIENZA LAVORATIVA

NELLE REGIONI **ABRUZZO, BASILICATA, BOLZANO, CALABRIA, LAZIO, LIGURIA, LOMBARDIA, MOLISE, SICILIA, TOSCANA, TRENTO**, I LIVELLI DI ISTRUZIONE RICHIESTI SONO SOSTANZIALMENTE CORRISPONDENTI A QUELLI PREVISTI DALL'INTESA 2008;

NELLE REGIONI **CAMPANIA, EMILIA ROMAGNA, FRIULI VENEZIA GIULIA, UMBRIA, VENETO** I LIVELLI DI ISTRUZIONE RICHIESTI SONO PIÙ SINTETICI O SEMPLIFICATI RISPETTO A QUELLI PREVISTI DALL'INTESA;

IN **PUGLIA** I REQUISITI RELATIVI AL LIVELLO DI ISTRUZIONE ED ESPERIENZA LAVORATIVA NON SONO STATI DIVERSIFICATI PER SINGOLO PROCESSO;

LA **VALLE D'AOSTA** LEGA I LIVELLI DI ISTRUZIONE E ESPERIENZA LAVORATIVA RICHIESTI AL POSSESSO DELLA CERTIFICAZIONE RELATIVA ALLA COMPETENZA SPECIFICA DEFINITA PER CIASCUNA FIGURA DI PRESIDIO DAL DOCUMENTO "STANDARD MINIMI DI COMPETENZA NECESSARI AI FINI DELL'ASSOLVIMENTO DEL REQUISITO ..." ;

LE **MARCHE** E LA **SARDEGNA** NON FORNISCONO ALCUNA INDICAZIONE IN MERITO AI LIVELLI DI ISTRUZIONE E ESPERIENZA LAVORATIVA.

RISORSE PROFESSIONALI

AGGIORNAMENTO DELLE RISORSE PROFESSIONALI

AD ECCEZIONE DI ALCUNE REGIONI, TUTTE LE ALTRE PREVEDONO UN **OBBLIGO DI AGGIORNAMENTO DELLE RISORSE PROFESSIONALI** IMPEGNATE NELLE FUNZIONI DI PRESIDIO; IN ALCUNE IL REQUISITO MINIMO IN TAL SENSO È COSTITUITO DALLA REDAZIONE DI UN *PIANO ANNUALE DI AGGIORNAMENTO* DELLE RISORSE PROFESSIONALI, IN ALTRE VENGONO INDICATE ANCHE SOGLIE MINIME DI DURATA DI TALE ATTIVITÀ DI AGGIORNAMENTO

REGIONI CHE NON PREVEDONO OBBLIGO DI AGGIORNAMENTO DELLE RISORSE PROFESSIONALI	BASILICATA, CAMPANIA, FRIULI VENEZIA GIULIA, LOMBARDIA, PUGLIA, SARDEGNA
REGIONI CHE PREVEDONO L'OBBLIGO DI REDAZIONE DI UN PIANO ANNUALE DI AGGIORNAMENTO	ABRUZZO, CALABRIA , EMILIA ROMAGNA, MARCHE, SICILIA, TOSCANA, P.A. TRENTO, VENETO
REGIONI CHE PREVEDONO L'OBBLIGO DI PARTECIPAZIONE AD ATTIVITÀ FORMATIVA PER UN NUMERO MINIMO DI ORE IN UN ARCO DI TEMPO DEFINITO	P.A. BOLZANO, CALABRIA , LAZIO, LIGURIA, MOLISE, P.A. TRENTO, UMBRIA, VALLE D'AOSTA

REGIONI CON PIANI DI FORMAZIONE PERSONALE

LE SEGUENTI REGIONI, INVECE, HANNO PREVISTO SPECIFICHE DISPOSIZIONI CHE VINCOLANO GLI ORGANISMI ACCREDITATI A SVOLGERE PERIODICI PROGRAMMI FORMATIVI (NORMALMENTE ANNUALI O BIENNALI) RIVOLTI A TUTTO IL PERSONALE:

- **ABRUZZO**, RICHIEDE UN PIANO ANNUALE DI SVILUPPO PROFESSIONALE DI TUTTE LE RISORSE UMANE CHE OPERANO NELLA SEDE OPERATIVA CON L'INDICAZIONE DI: OBIETTIVI; METODOLOGIE E MODALITÀ REALIZZATIVE (ATTIVITÀ INTERNE ED ESTERNE ALLA SEDE OPERATIVA); TIPO DI ATTESTAZIONE RILASCIATA; PERIODO DI VIGENZA DEL PIANO.
- **CALABRIA**, RICHIEDE UN PIANO ANNUALE DI SVILUPPO PROFESSIONALE PER L'AGGIORNAMENTO DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI ATTRAVERSO LA PARTECIPAZIONE AD ATTIVITÀ FORMATIVE (INTERNE O ESTERNE ALL'ORGANIZZAZIONE) E ATTINENTI ALLA FUNZIONE RICOPERTA PER ALMENO 30 ORE NEGLI ULTIMI 24 MESI.
- **EMILIA ROMAGNA**, VIENE VERIFICATO IN FASE DI AUDIT LA PRESENZA DI UN PIANO DI SVILUPPO (PIANO DELLA FORMAZIONE) DELLE RISORSE PROFESSIONALI.
- **MARCHE**, PREVEDE CHE L'ORGANISMO DEVE PREDISPORRE E REALIZZARE, CON CADENZA ALMENO BIENNALE, UN PIANO DI SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE STABILE, IN COERENZA CON LE LINEE DI SVILUPPO STRATEGICO ED ORGANIZZATIVO, NELLA LOGICA DEL MIGLIORAMENTO CONTINUO, VALUTANDO ANCHE L'EFFICACIA DELLE AZIONI SVOLTE.
- **SICILIA**, È RICHIESTA L'ADOZIONE DI UN PIANO BIENNALE PER L'AGGIORNAMENTO DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI DELLE RISORSE UMANE. IL PIANO BIENNALE NON È RICHiesto AGLI ORGANISMI ACCREDITATI PER LE SOLE ATTIVITÀ AUTOFINANZIATE.

REGIONI CON OBBLIGO DI PARTECIPAZIONE AD ATTIVITA FORMATIVE**formazione di aggiornamento minima prevista**

	<i>16 ore nei 12 mesi</i>	<i>24 ore nei 12 mesi</i>	<i>30 ore nei 24 mesi</i>	<i>24 ore nei 24 mesi</i>
P.A. Bolzano		x		
Calabria			x	
Lazio				x
Liguria				x
Molise		x		
P.A. Trento	x			
Umbria	x			
Valle d'Aosta				x

SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI IN MANIERA CONTINUATA

IL QUADRO DEI REQUISITI RICHIESTI DALLE REGIONI IN MERITO ALLE MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA FUNZIONE E ALLA TIPOLOGIA DI RAPPORTO DI IMPIEGO O COLLABORAZIONE È MOLTO ARTICOLATO.

QUASI TUTTI I DISPOSITIVI FANNO RIFERIMENTO, SEPPURE IN MODO DIFFERENZIATO, ALLA NECESSITÀ DI PREVEDERE UNA CONTINUITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO O COLLABORAZIONE PER LE FIGURE A PRESIDIO DEI PROCESSI.

INFATTI, TRANNE POCHE ECCEZIONI, PER TUTTE LE FIGURE DI PRESIDIO, VIENE RICHIESTO UN MINIMO DI GIORNATE LAVORATIVE ANNUE (USUALMENTE 80) MEDIANTE RAPPORTO DI LAVORO O COLLABORAZIONE CHE COPRA UN ARCO TEMPORALE CONTINUATIVO DI ALMENO 12 MESI (A VOLTE 24)

CONTRATTO DI LAVORO

ALCUNE REGIONI RICHIEDONO **L'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DELLA FP**, IN PARTICOLARE IN RIFERIMENTO ALLA FASCIA DI UTENZA DEI GIOVANI DAI 15 AI 18 ANNI.

- **ABRUZZO**, A TUTTO IL PERSONALE DIPENDENTE DEI SOGGETTI CHE CHIEDONO L'ACCREDITAMENTO PER LE ATTIVITÀ FORMATIVE FINANZIATE DEVE ESSERE APPLICATO IL CCNL DELLA FP; SOLO PER LE MACRO-TIPOLOGIE "FORMAZIONE SUPERIORE" E "FORMAZIONE CONTINUA" PUÒ ESSERE APPLICATO UN'ALTRA TIPOLOGIA DI CCNL, A CONDIZIONE CHE IL TRATTAMENTO RETRIBUTIVO SIA ALMENO EQUIVALENTE.
- **CALABRIA**, PER LA MACROTIPOLOGIA "OBBLIGO FORMATIVO" È OBBLIGATORIA L'ASSUNZIONE PER UN PERIODO NON INFERIORE A 12 MESI E L'APPLICAZIONE DEL CCNL DELLA FP.
- **EMILIA ROMAGNA**, È PREFERIBILE L'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DELLA FP, QUALORA L'ORGANISMO NON LO APPLICHI, DEVE FORNIRE UNA PROPOSTA DI ACCORDO DI RIALLINEAMENTO
- **LAZIO**, PER LA MACROTIPOLOGIA "DIRITTO/DOVERE" È RICHiesto PER TUTTI GLI OPERATORI UN RAPPORTO DI IMPIEGO O COLLABORAZIONE DI DURATA NON INFERIORE A 36 MESI E L'APPLICAZIONE DEL CCNL DELLA FP PER I DIPENDENTI
- **LIGURIA**, VIENE CHIESTA L'APPLICAZIONE DEL CCNL DELLA FP PER IL PERSONALE DIPENDENTE.
- **PUGLIA**, SI RICHIEDE, PER TUTTE LE FUNZIONI, L'APPLICAZIONE DI UN CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI SETTORE E, COME STANDARD RETRIBUTIVO MINIMO DI RIFERIMENTO QUELLO DEL CCNL DELLA FP.
- **VENETO**, È RICHiesto PER L'AMBITO DELL'OBBLIGO FORMATIVO L'APPLICAZIONE AD ALMENO IL 50% DEL PERSONALE DIPENDENTE IL CCNL DELLA FP.

CONTRATTO DI LAVORO

ALCUNE PARTICOLARITA' RISPETTO ALLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI:

LIGURIA PER TUTTE LE FUNZIONI NELLA IEFP VIENE RICHiesto LO SVOLGIMENTO DELLA FUNZIONE CON RAPPORTO DI **LAVORO DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO / DETERMINATO**, COMPRESI I DOCENTI; SOLO PER GLI ESPERTI È AMMESSO ANCHE UN RAPPORTO DI COLLABORAZIONE O INCARICO PROFESSIONALE

PUGLIA PER LE **FUNZIONI DI PRESIDIO DI DIREZIONE E GESTIONE ECONOMICO AMMINISTRATIVA** (O PROGETTAZIONE NEL CASO LE DUE FUNZIONI CITATE SIANO RICOPERTE DALLA STESSA PERSONA) È RICHiesto UN CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A **TEMPO PIENO ED INDETERMINATO**; PER LE ALTRE FUNZIONI NON SONO PREVISTI VINCOLI CONTRATTUALI.

SARDEGNA PER TUTTE LE FUNZIONI NON È SPECIFICATA LA TIPOLOGIA CONTRATTUALE MA È SOLO INDICATO CHE ALMENO **3 DELLE 4 FUNZIONI** (ESCLUSO IL REFERENTE PER L'ACCREDITAMENTO) DEVONO ESSERE OBBLIGATORIAMENTE ATTRIBUITE A **PERSONALE IN ORGANICO A TEMPO INDETERMINATO**

TOSCANA PER GLI ORGANISMI FORMATIVI NON SONO AMMISSIBILI CONTRATTI DI PRESTAZIONE OCCASIONALE O CONTRATTI DI LAVORO ACCESSORIO, LETTERE DI INCARICO A SOGGETTI NON TITOLARI DI PARTITA IVA, PRESTAZIONI A TITOLO GRATUITO, CONTRATTI DI LAVORO A CHIAMATA, CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE E CONTRATTI DI LAVORO RIPARTITO. LA NORMATIVA REGIONALE PREVEDE UN PROCESSO **DI PROGRESSIVO INCREMENTO DEL NUMERO DI PERSONE IN ORGANICO E DI QUELLE ASSUNTE CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO O DETERMINATO**

A decorative border at the top of the slide consists of a repeating pattern of white-outlined hexagons on a dark blue background. The hexagons are arranged in a staggered grid.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

