

# ENTI CULTURALI E RICREATIVI

## ( DAL 01/01/2016) TESTO UNICO VIGENTE 8/6/2020

### Testi Integrati

- VERBALE DI ACCORDO 8/6/2020 - Protocollo Sicurezza Covid-19
- VERBALE DI ACCORDO 16/12/2017
- VERBALE DI ACCORDO 19/7/2016
- VERBALE DI ACCORDO 12/5/2016
- VERBALE DI ACCORDO 28/12/2015
- VERBALE DI ACCORDO 7/7/2009;
- IPOTESI DI ACCORDO 11/6/2009;
- ADEGUAMENTO ECONOMICO 15/12/2006;
- VERBALE DI ACCORDO 25/5/2005;
- VERBALE DI ACCORDO 21/3/2005;
- ADEGUAMENTO ECONOMICO 23/4/2002;
- CCNL 9/11/1999.

### Verbale di stipula e decorrenza contrattuale

*Il giorno 8/6/2020, tra FEDERCULTURE e FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL UILPA, si è stipulato il l'accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese dei servizi pubblici della cultura, del turismo, dello sport e del tempo libero.*

*Il presente verbale di accordo decorre dall'1/1/2016 e scadrà il 31/12/2018.*

*Premesso che:*

*- le Parti riconoscono che l'essenza della contrattazione e del metodo delle relazioni industriali è la tensione alla ricerca del migliore punto di equilibrio tra le istanze di produttività e di competitività espresse dalle imprese e il diritto dei lavoratori a trovare nel lavoro la garanzia di una esistenza libera e dignitosa.*

*- le Parti confermano il fondamentale ruolo dei servizi per la cultura, il turismo, lo sport, il tempo libero e la formazione non solo per la crescita culturale, sociale e civile ma anche per lo sviluppo economico del Paese.*

*- le Parti convengono sulla necessità che il CCNL sia un documento moderno e flessibile idoneo ad incentivare, conformemente alle norme di legge, una contrattazione di secondo livello capace di cogliere le esigenze e le specificità aziendali per migliorare le condizioni di lavoro e garantire la capacità di rispondere in modo efficiente e dinamico alla domanda del mercato di riferimento.*

*- le Parti individuano nella formazione del personale lo strumento primario per l'adeguamento della organizzazione del lavoro in relazione alle esigenze di crescita professionale, di flessibilità organizzativa, di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.*

*Tutto ciò premesso, le Parti intendono rinnovare, come in effetti rinnovano, il CCNL alle condizioni che seguono.*

---

Premessa inserita dal [Verbale di accordo 7/7/2009](#)

Premessa sostituita dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

## **CAPITOLO I - Finalità, applicazione e validità del CCNL**

### **Art. 1 Finalità**

Le Parti firmatarie del presente CCNL, individuano nei servizi pubblici per la cultura, il turismo, lo sport, il tempo libero, la formazione, gestiti in modo imprenditoriale da Aziende, Imprese, Società, Istituzioni ed Enti che aderiscono a FEDERCULTURE, uno strumento qualificante, non solo per la crescita culturale, sociale e civile ma anche per lo sviluppo economico del Paese.

In particolare, la valorizzazione del patrimonio culturale ed ambientale, di cui è ricco l'intero territorio, attraverso strumenti di promozione e gestione adeguati alle nuove esigenze, può favorire il riequilibrio tra Nord e Sud e tra aree territoriali che presentano diversi livelli di sviluppo ed occupazione.

Le Parti dichiarano, quindi, che il presente CCNL tende a favorire l'obiettivo, degli

Enti e delle Imprese, di garantire migliori livelli di offerta dei servizi culturali, turistici, sportivi e, in generale, del tempo libero in termini di estensione delle attività, qualità, accessibilità, sicurezza, adeguatezza dei costi rispetto alle prestazioni.

La definizione di uno specifico CCNL per i lavoratori del settore, rappresenta, dunque, uno dei fattori determinanti per una più ottimale gestione dei beni e dei servizi dello Stato, delle Regioni e degli Enti locali nei settori di rilevanza prevalentemente sociale, ma che tuttavia devono rispondere ad obiettivi di efficienza, qualità ed economicità.

Tutto ciò comporterà, non solo la valorizzazione delle prestazioni lavorative nei nuovi contesti aziendali ed organizzativi, ma anche lo sviluppo di nuove figure professionali derivanti dall'estensione e dalla diversificazione delle attività di produzione e di servizio.

Le Parti, nel rispetto della piena autonomia e ferme restando le rispettive distinte responsabilità e funzioni, hanno inteso realizzare con il presente Contratto, non solamente una fase negoziale, bensì un confronto globale teso al consolidamento ed allo sviluppo delle potenzialità del settore, dandosi atto reciprocamente della necessità di favorire lo sviluppo economico e la crescita dell'occupazione mediante il recupero della capacità competitiva dell'offerta e l'estensione delle attività.

Rispetto a questa prospettiva di valorizzazione del patrimonio culturale, sportivo ed ambientale, come risorsa per lo sviluppo, le Parti sono consapevoli che la qualificazione delle risorse professionali e un contesto di prestazioni lavorative efficaci e coerenti, rappresenta un fattore cruciale per il raggiungimento degli obiettivi indicati.

Una delle caratteristiche specifiche dei servizi e delle attività di questo settore è che le strutture di gestione fondano in modo particolare la loro produzione sugli elementi umani e professionali. I processi produttivi dovranno, quindi, investire, come fattori qualificanti e competitivi, sulla formazione e sull'educazione, sulla razionalizzazione dell'offerta ricettiva e dei servizi, sulle comunicazioni e sulle tecnologie innovative, sull'estensione e la messa in rete dei luoghi della fruizione culturale e sociale.

Le Parti contraenti il presente CCNL sono, infatti, consapevoli che i settori dei servizi cui esso si applica, vivono una fase di particolare cambiamento e di grande importanza. In primo luogo, il tema della gestione si va affermando, negli ultimi anni, sia per la crescita della domanda turistica e dei cittadini, sia per la necessità, sempre più impellente, di razionalizzare la spesa pubblica e di rendere efficace l'intervento delle imprese private.

Questo fenomeno ha attivato un processo di affidamento a soggetti "esterni" agli Enti pubblici, statali, regionali e locali, in particolare alle Amministrazioni Comunali e Provinciali, delle funzioni di autonoma gestione ed organizzazione dei beni e servizi, mantenendo, in capo alle Istituzioni pubbliche, i compiti di indirizzo

generale delle attività, di orientamento e di controllo dei risultati.

Le Parti si dichiarano consapevoli che, nei prossimi anni, questa sfida potrà essere affrontata individuando soluzioni nuove ed omogenee sull'intero territorio nazionale in termini di efficienza nell'uso delle risorse umane, prima ancora che finanziarie, per accrescere la capacità della rete dei servizi oggetto del Contratto di rapportarsi in modo dinamico con la domanda e il mercato.

L'obiettivo di fondo, da realizzare localmente o da inquadrare in progetti nazionali, è di ampliare e qualificare l'offerta turistica, stimolare i cosiddetti consumi culturali da parte dei cittadini di ogni fascia e strato sociale, favorire l'educazione all'uso dei beni culturali e alla loro conoscenza, accrescere l'attività e la pratica sportiva e, in genere, il corretto uso del tempo libero, avvicinare l'integrazione tra le culture e l'attenzione verso fasce sociali più deboli.

Le Parti si impegnano ad intraprendere azioni concertate per promuovere: l'istituzione delle Carte dei servizi, già sperimentate in molte Aziende di altri settori di servizi locali; la definizione di standard di qualità per l'erogazione dei servizi culturali, turistici, sportivi e del tempo libero; la definizione dei Contratti di servizio per la regolamentazione del rapporto tra Ente pubblico, nazionale o locale, e soggetto gestore, tutto ciò a vantaggio dell'economicità e a tutela degli interessi e delle attese dei fruitori.

Le Parti, nel darsi atto della validità dell'assetto e della struttura contrattuale qui definita, si impegnano a sviluppare a tutti i livelli le relazioni sindacali. In questo quadro, le parti si impegnano reciprocamente ad instaurare corretti e proficui rapporti attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi del settore e la concreta realizzazione di un sistema delle relazioni sindacali, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e di prevenire l'eventuale insorgere di conflittualità. FEDERCULTURE, FP-CGIL, FIST-CISL, UIL- EE.LL., ritengono che la definizione del primo CCNL dei lavoratori degli Enti e delle Imprese aderenti a FEDERCULTURE, consentirà di conseguire i seguenti risultati: rendere omogeneo il rapporto di lavoro dei dipendenti ai quali sono applicati attualmente regimi contrattuali diversi; favorire lo sviluppo delle risorse professionali come elemento qualificante della definizione del "prodotto" culturale e del tempo libero; garantire migliori livelli di offerta dei servizi in termine di estensione delle attività, qualità ed economicità.

## **Art. 2 Applicazione del CCNL**

*Il presente CCNL disciplina il rapporto di lavoro dei dipendenti delle Aziende, Imprese, Società, Istituzioni, Fondazioni, Associazioni ed Enti aderenti a FEDERCULTURE - Federazione Servizi Pubblici, Cultura, Turismo, Sport, Tempo libero - che erogano servizi inerenti: musei, arte, formazione, biblioteche, aree*

*espositive, turismo, spettacolo, teatro, musica, cinema, sport, parchi (naturali, biologici, di divertimento), siti archeologici, terme, tempo libero ecc.*

*La modifica, l'integrazione o il rinnovo delle norme del presente Contratto può essere realizzata solo dagli stessi soggetti stipulanti.*

*Il presente Contratto si applica ai lavoratori addetti ai servizi sopra elencati, anche se dipendenti da soggetti che gestiscono altri servizi pubblici locali. Presso i suddetti soggetti pluriservizio, il presente Contratto si applica, inoltre, ai lavoratori addetti a servizi ed attività comuni ai diversi settori aziendali.*

*Nel prosieguo del presente Contratto, il termine "Azienda" indica tutti i soggetti di cui ai commi che precedono, mentre il termine "lavoratore" o "dipendente" identifica sia le lavoratrici che i lavoratori.*

----

Articolo modificato dal [verbale di accordo 21/3/2005](#).

### **Art. 3 Inscindibilità ed incumulabilità del CCNL**

Le norme del presente Contratto, sia nell'ambito dei singoli istituti sia nel loro insieme, sono correlate ed inscindibili e costituiscono un trattamento complessivo non cumulabile, neanche parzialmente, con altri contratti collettivi nazionali di categoria.

Il presente Contratto sostituisce integralmente, dalla data della sua stipulazione, le norme collettive applicate ai lavoratori di cui all'art. 2, derivanti da precedenti contratti collettivi nazionali, mentre, eventuali accordi aziendali vigenti restano in vigore fino al loro rinnovo in attuazione della disciplina prevista dal presente CCNL.

### **Art. 4 Prima applicazione del CCNL e adozione graduale**

In tutti i casi nei quali si procede per la prima volta all'applicazione del CCNL FEDERCULTURE, al personale il cui rapporto di lavoro era regolato in precedenza da altri contratti collettivi, vanno definiti l'inquadramento e la retribuzione individuale degli interessati ed eventualmente l'adozione graduale degli altri oneri con le modalità seguenti:

#### **A) Inquadramento**

*Per il personale proveniente dagli EE.LL. si applica, in termini automatici, l'inquadramento previsto nella tabella 6 allegata all'Accordo di rinnovo 21/3/2005 (che sostituisce l'allegato A di cui al CCNL 9/11/1999).*

*Per il personale proveniente da un diverso CCNL dei pubblici comparti, le Parti convengono di determinare, all'occorrenza, specifici modelli di inquadramento del personale trasferito ed eventuali sistemi di adozione graduale in ragione delle specificità del CCNL di provenienza, nel rispetto del sistema classificatorio ed economico adottato dal Contratto FEDERCULTURE.*

*A tal fine, le direzioni aziendali e quelle amministrative delle Aziende ed Amministrazioni interessate da fenomeni di passaggio del personale pubblico dipendente verso il Contratto FEDERCULTURE si impegnano a comunicare alle OO.SS. firmatarie del presente Contratto, ai fini della sua applicazione, almeno 90 giorni prima del programmato passaggio, l'inizio delle relative procedure. Le OO.SS. predette, ricevuta la comunicazione, potranno definire, di comune accordo, sistemi di inquadramento omogenei in relazione alle aree nelle quali è chiamato ad operare il personale trasferito, garantendo loro il livello di professionalità maturato. L'eventuale intesa raggiunta sarà comunicata alle Aziende ed Amministrazioni interessate, almeno 20 giorni prima del programmato accesso del personale verso il nuovo Contratto.*

*Per il personale proveniente da altri CCNL, di natura privatistica, l'area ed il livello di inquadramento vengono individuati in relazione alle mansioni effettivamente svolte, sulla base dei contenuti professionali previsti dai sistemi di classificazione di provenienza secondo la normativa riportata negli artt. 23 e 24. Il personale di livello "Dirigente" proveniente dagli EE.LL. è inquadrato in prima applicazione nel livello Q2.*

## B) Retribuzione individuale

Nel trasferimento da un precedente CCNL a quello di FEDERCULTURE, il personale ha diritto alla conservazione del proprio trattamento economico globale precedente, riarticolato nelle voci previste dalla retribuzione globale annua del presente Contratto, mantenendo come assegno ad personam non assorbibile l'eventuale retribuzione già percepita per anzianità. Nel caso in cui il trattamento economico connesso all'applicazione del CCNL di FEDERCULTURE sia globalmente inferiore a quello previsto dal Contratto precedente, tale conservazione avviene attraverso il mantenimento ad personam della somma algebrica delle eventuali differenze retributive assorbibili solo a seguito di futuri passaggi di inquadramento di area o livello.

## C) Adozione graduale

*Nei casi in cui si proceda all'applicazione del CCNL FEDERCULTURE a personale il cui rapporto di lavoro era in precedenza regolato da altri contratti che presentano minori oneri e che comportavano per i lavoratori un complessivo trattamento economico meno favorevole o un maggiore orario di lavoro a livello settimanale e/o annuale, il presente Contratto può essere attribuito in modo scaglionato nel tempo.*

*La ripartizione, da attuarsi attraverso specifico accordo fra le parti sociali a livello locale, deve comunque prevedere che la prima "trance" di miglioramento per i lavoratori (limitatamente aumenti retributivi e/o riduzione di orario di lavoro) decorra dal primo giorno di applicazione del CCNL FEDERCULTURE.*

---

Articolo modificato dal **Verbale di accordo 21/3/2005**.

#### **Art. 4/BIS Sviluppo del sistema di applicazione graduale: livelli economici base e livelli economici evoluti**

*Le Parti, con la sottoscrizione del presente rinnovo contrattuale, condividono l'esigenza primaria di definire un modello contrattuale unico per tutti i lavoratori comunque impiegati nelle aziende, tale da garantire uniformità di trattamento economico e normativo dei settori cui inerisce la categoria sindacale espressione del CCNL FEDERCULTURE.*

*In tale prospettiva, è avvertita da tutti la necessità di una maggiore competitività del Contratto, anche per ciò che attiene alla vasta area, fenomenologicamente variegata e disomogenea, degli appalti, concessioni ed affidamenti inerenti i servizi di cui all'art. 2, 1° periodo, con l'obiettivo di una qualificazione mirata del capitale umano impiegato.*

*Le Parti, inoltre, evidenziano come le suddette esigenze non possano in alcun modo porsi in contrasto con i principi e le regole che hanno ispirato la nascita e l'evoluzione del presente CCNL e, dunque, occorre offrire idonee garanzie al personale che, con qualunque modalità ed in qualsiasi momento, risulti trasferito da Istituzioni o Enti Pubblici (siano esse statali, regionali o locali) a seguito di processi di c.d. "esternalizzazione pura", implicanti il passaggio di personale dall'Ente Pubblico di provenienza.*

*Ciò premesso, per il contemperamento delle priorità sopra espresse, le Parti decidono di sviluppare il sistema di adozione graduale di cui all'art. 4, lett. C. secondo la seguente modalità:*

*A. All'art. 24 vengono inseriti 2 nuovi livelli retributivi base, relativi alle rispettive*

*aree professionali, costituiti dal livello A e B, cui corrisponderanno nuovi minimi contrattuali fissati nella tabella 3 allegata al presente accordo.*

*B. In tali livelli retributivi saranno collocati tutti i lavoratori, senza particolare esperienza, comunque assunti a far data dalla sottoscrizione del rinnovo contrattuale 21/3/2005, sulla base del sistema classificatorio allegato al presente Contratto.*

*C. Il criterio di cui al punto B è escluso con riferimento al personale già in servizio e/o per quello trasferito da Istituzioni o Enti Pubblici (nazionali, regionali o locali), per il quale continueranno a trovare applicazione le regole di inquadramento e le garanzie di conservazione del trattamento ad personam di cui all'art. 4, lett. A. e B.*

*D. Il personale inquadrato nei suddetti livelli A e B permarrà nel livello base per la durata massima di 3 anni*

**E. Alla scadenza dei termini di cui al punto D, il personale inquadrato nei livelli base acquisterà, automaticamente, il diritto al passaggio nel livello retributivo evoluto immediatamente superiore dell'area professionale di pertinenza, fatto salvo trattamento di miglior favore.**

----

Nuovo articolo inserito dal **Verbale di accordo 21/3/2005**.

## **Art. 5 Decorrenza e durata**

*Il presente Contratto ha durata triennale per la parte economica e normativa, con decorrenza dall'1/1/2016 e scadenza al 31/12/2018, fatte salve le decorrenze particolari stabilite per singoli istituti.*

*Il Contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non sia data disdetta per iscritto, a mezzo raccomandata a.r. con ricevuta di ritorno o a mezzo pec, da una delle Parti almeno 3 mesi prima della scadenza.*

*Il contratto continua a produrre i propri effetti fino al momento del successivo rinnovo.*

----

Articolo sostituito dal **Verbale di accordo 7/7/2009**

## CAPITOLO II - Relazioni e diritti sindacali

*- Dichiarazione a verbale -*

*Le Parti convengono sulla necessità di revisionare il presente Capitolo II e si impegnano, entro la fase di stesura definitiva del CCNL, di definire di comune accordo l'aggiornamento degli articoli ivi presemi secondo le disposizioni di cui all'[Accordo Interconfederale del 28/6/2011 e 21/9/2011](#), al [Protocollo del 31/5/2013](#) e al Testo Unico sulla Rappresentanza del 10/1/2014 secondo i principi di seguito evidenziati. Resta inteso che le Parti intendono sin d'ora superati tutti i riferimenti di cui al [Protocollo 23/7/1993](#), all'Accordo CISPEL 29/9/1994 e al Protocollo CISPEL 20/7/1989.*

*Le Parti riconoscono l'autonomia dell'attività imprenditoriale ed i diversi moli e responsabilità delle Aziende e delle OO.SS. dei lavoratori e ritengono, per questo, indispensabile che il complessivo sistema di relazioni industriali si articoli attraverso rapporti periodici, sia a livello nazionale che aziendale, regolati da specifiche procedure. In particolare, il datore di lavoro sarà tenuto ad informare con cadenza -semestrale sull'andamento del ricorso alle diverse tipologie contrattuali in uso.*

*Le Parti convengono sulla necessità di istituire un Osservatorio Nazionale Paritetico le cui modalità di costituzione e funzionamento saranno definite di comune accordo entro la fase di stesura definitiva del CCNL.*

*Le Parti confermino un modello di assetti negoziali con il CCNL avente la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, e si impegnano ad ottimizzare l'integrazione tra i diversi livelli contrattuali potenziando lo spazio riservato alla contrattazione di secondo livello con ulteriori materie quali ad esempio i sistemi di valutazione del personale, la conciliazione vita-lavoro, il welfare aziendale. In tale contesto, la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge. Le Parti, ai sensi e per gli effetti della [Legge n. 146/1990](#), così come riformata dal [D.L. n. 146/2015 conv. Legge n. 182/2015](#), si impegnano ad adottare un codice che regolamenti lo sciopero nei servizi pubblici essenziali e che realizzi il contemperamento delle esigenze di apertura al pubblico con i diritti della persona costituzionalmente tutelati, disponendo l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti alle prestazioni nonché le modalità di individuazione dei medesimi lavoratori, indicando intervalli minimi da osservare tra una astensione e l'altra, termini minimi di preavviso non*

*minori di 10 giorni procedure di raffreddamento e di conciliazione. A tale fine, le Parti si danno reciprocamente atto che terranno in considerazione gli accordi raggiunti dall'ARAN e dalle OO.SS. e che li adatteranno alle specificità del settore privato.*

---

Dichiarazione inserita dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

## **Art. 6 Relazioni Sindacali**

Le Parti, nel riaffermare l'autonomia dell'attività imprenditoriale ed i diversi ruoli e responsabilità delle Aziende e delle OO.SS. dei lavoratori, ritengono indispensabile che il complessivo sistema di relazioni sindacali, ispirato alle finalità ed agli indirizzi del Protocollo Governo - Parti Sociali del 23/7/93, si articoli attraverso rapporti periodici a livello nazionale ed aziendale regolati da specifiche procedure. Tale sistema di relazioni costituisce il presupposto, da una parte, per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale e, dall'altra, per favorire il raggiungimento di elevati standard di servizio ai cittadini e concorrere a sostenere lo sviluppo economico ed occupazionale attraverso una maggiore efficienza e competitività del sistema delle Aziende aderenti a FEDERCULTURE.

Le Parti riconoscono, pertanto, l'opportunità di prevedere specifici momenti di incontro, a livello nazionale tra FEDERCULTURE e le OO.SS. nazionali stipulanti il presente CCNL ed a livello aziendale tra le Direzioni aziendali, le R.S.U., costituite ai sensi dell'accordo interconfederale CISPEL/CGIL-CISL-UIL del 29/9/94, e le strutture sindacali territorialmente competenti firmatarie del presente CCNL, di seguito entrambe denominate Rappresentanze Sindacali.

## **Art. 7 Modalità e procedure di relazioni sindacali**

### A) Modalità

Le Parti concordano le seguenti forme di relazioni e rapporti sindacali, ferma restando la loro reciproca autonomia:

- **Informazione:** intendendosi con questa voce la comunicazione ed esposizione di dati, programmi, iniziative e documenti;

- Consultazione: intendendosi con questa voce la discussione preventiva su tematiche di rilievo, finalizzata alla conoscenza e alla valutazione dei reciproci orientamenti ed opinioni, ed al riscontro delle possibili convergenze sui diversi aspetti;

- Contrattazione: intendendosi con questa voce l'attività di negoziazione delle Parti su materie di competenza del rispettivo livello, finalizzata alla loro eventuale definizione congiunta.

## B) Procedure generali

Si conviene di proceduralizzare tali forme di relazioni e rapporti secondo le seguenti modalità:

- Informazione: la parte datoriale trasmette alle Rappresentanze Sindacali i documenti e i dati inerenti gli specifici argomenti oggetto di informazione. Su esplicita richiesta sindacale può tenersi un successivo apposito incontro di approfondimento entro e non oltre i 15 giorni dalla citata richiesta. L'incontro, ove espletato, costituisce completo adempimento della procedura.

- Consultazione: la parte datoriale trasmette alle Rappresentanze Sindacali i dati, le notizie inerenti gli argomenti oggetto di consultazione e fissa un incontro da svolgersi entro e non oltre i 15 giorni successivi. Al termine di questo incontro le Rappresentanze Sindacali possono richiedere uno o più incontri di approfondimento da tenersi complessivamente entro i 15 giorni successivi, al fine di ricercare possibili convergenze.

- Contrattazione: le Parti, acquisite le documentazioni, i dati e le notizie opportune, fissano un incontro da effettuarsi entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta inoltrata. La trattativa si sviluppa nei successivi 30 giorni, concludendosi comunque entro 45 giorni dall'inizio della procedura. Decorso tale termine senza pervenire ad un accordo, le Parti sono libere di assumere le iniziative più opportune nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità per l'esercizio dei rispettivi ruoli.

L'attivazione delle suddette procedure può essere invertita fra le Parti, ciascuna delle quali all'uopo ha la titolarità di promuoverle.

Modalità procedurali specifiche vengono definite per le contrattazioni relative a:

- rinnovo CCNL;

- trattativa di 2° livello aziendale.

### C) Procedura di rinnovo del CCNL:

Le proposte di rinnovo del CCNL debbono essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del Contratto; le trattative debbono essere iniziate entro 30 giorni dalla notifica delle proposte stesse. Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del Contratto, ovvero per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla presentazione delle proposte di rinnovo, se successiva ai termini di cui al comma precedente, le Parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

La violazione del periodo di raffreddamento, come definito al comma precedente, comporta come conseguenza a carico della Parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la indennità di vacanza contrattuale, secondo quanto previsto dal Protocollo Governo - Parti Sociali del 23/7/93.

Nel mese successivo alla scadenza del Contratto, ove sia constatata l'esistenza di gravi difficoltà, viene attuato un resoconto alle Parti Confederali competenti le quali sviluppano interventi atti a rimuovere le difficoltà fino all'esaurimento del periodo di raffreddamento.

Qualora gli interventi sopra citati non abbiano effetto positivo, le Parti possono attivare congiuntamente le ulteriori iniziative per la definizione della vertenza previste dal Protocollo d'intesa CISPEL/CGIL-CISL-UIL 20/7/89, Norme pattizie, punto 1, ultimo comma; in pendenza di tali iniziative le Parti non assumono o sospendono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette.

In relazione a quanto previsto dal Protocollo Governo - Parti Sociali del 23/7/1993, con riferimento a quanto stabilito relativamente alla procedura per la presentazione delle proposte di rinnovo contrattuale e l'avvio delle trattative nazionali, le Parti convengono che, in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla data di scadenza del CCNL, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale", le cui modalità di corresponsione saranno definite dalle Parti sottoscrittrici del CCNL, in sede nazionale, escludendosi - al riguardo - qualsiasi intesa assunta a livello aziendale. L'importo di tale elemento è pari al 30% del tasso di inflazione programmato, relativo all'anno in cui ha inizio la vacanza contrattuale, applicato alla retribuzione base.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo è pari al 50% del tasso di inflazione programmato relativo all'anno in cui ha inizio la vacanza contrattuale. Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del Contratto nazionale l'indennità cessa di essere erogata.

## D) Procedura per la contrattazione di secondo livello

Premesso che il CCNL disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte unica di regolamentazione degli aspetti normativi, dei livelli retributivi e dei relativi parametri della classificazione del personale, la funzione della contrattazione Aziendale, in sintonia ed ai sensi del punto 2, Assetti contrattuali, n. 3, del Protocollo Governo - Parti Sociali del 23/7/93, riconfermato nel Patto Sociale del 22/12/98, è assolta, oltre che dalle procedure e materie ad essa delegate dal successivo art. 8, lett. B del presente CCNL, dalla negoziazione di contenuti economici variabili, correlati e commisurati a parametri di miglioramento della produttività, redditività, qualità, efficienza ed altri elementi di competitività delle Aziende e che sono, pertanto, corrisposti sotto forma di premio di risultato. La contrattazione, concernente il premio di risultato, ha cadenza e durata quadriennale ed è rinnovabile nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con il rinnovo del CCNL.

Questa contrattazione viene attivata previa disdetta degli accordi in essere e presentazione della nuova piattaforma da inoltrarsi almeno 3 mesi prima della loro scadenza.

Entro 30 giorni dal ricevimento della piattaforma, la direzione aziendale convoca le parti per la sua discussione. La trattativa si svilupperà nei successivi 60 giorni; decorso inutilmente tale termine, le parti attuano le procedure previste dal Protocollo d'intesa CISPEL/CGIL-CISL-UIL del 20/7/89, Norme pattizie, punto 3. La titolarità della contrattazione è della R.S.U. unitamente alle corrispondenti strutture sindacali territoriali firmatarie del presente Contratto.

Nelle more della costituzione delle R.S.U. la titolarità rimane alle strutture sindacali territoriali.

Le parti non assumono iniziative unilaterali, e non procedono ad azioni dirette nei 3 mesi successivi alla data di presentazione della piattaforma e per i 3 mesi seguenti alla scadenza dell'accordo e, comunque, per un periodo pari complessivamente a 6 mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo.

Nel contratto quadriennale aziendale le parti determinano gli indici economici di valutazione per la determinazione del valore economico del premio di risultato ed i parametri di misurazione della variazione medesima, cui correlare l'erogazione del premio nonché le verifiche intermedie di valutazione dell'attuazione del programma. Tali indici sono determinati in relazione ai piani aziendali e settoriali di recupero di produttività, redditività, efficienza, competitività e di miglioramento della qualità del servizio.

----

## Art. 7/BIS Una tantum

*Con il pagamento della retribuzione del mese di settembre 2009 sarà erogato a tutti i lavoratori a tempo indeterminato, in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, un importo lordo forfetario, quale Una Tantum per il periodo di vacanza contrattuale, comprensivo di qualunque ulteriore pretesa economica legata al rinnovo contrattuale e non incidente su alcun istituto di natura retributiva, diretto o indiretto, disciplinato dal presente Contratto (a titolo esemplificativo, TFR, 13a e 14a mensilità, straordinario ecc.) a copertura del periodo 1/1/2008 - 30/6/2009, secondo gli importi indicati nella tabella che segue:*

Livello	Scala parametrica vigente	Valore una tantum 1/1/2008 - 30/6/2009 (18 mesi)
A	0	504,00
A1	100,00	554,87
A2	101,60	563,77
A3	105,39	584,79
B	0	558,00
B1	106,99	593,68
B2	113,31	628,72
B3	116,71	647,58
C1	121,47	674,03
C2	124,89	693,00
C3	129,50	718,54
D1	136,44	757,05
D2	156,94	870,84
D3	164,84	914,64
Q1	174,00	965,46
Q2	205,32	1.139,29

*Gli importi indicati in tabella comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale così come disciplinata dall'art. 7 lett. "C".*

*Per gli apprendisti e i lavoratori con contratto di inserimento professionale, gli importi di cui alla tabella precedente saranno riproporzionati sulla base di quanto indicato agli artt. 15 e 16.*

*Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale gli importi suddetti verranno erogati proporzionalmente all'orario di lavoro contrattualmente convenuto.*

*Ai dipendenti assunti con contratto a tempo determinato, in forza all'atto della sottoscrizione dell'accordo, gli importi di cui sopra verranno erogati previo riproporzionamento degli stessi in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestato nel periodo temporale coperto dall'Una Tantum, a condizione che detto periodo risulti di durata superiore a 2 mesi, intendendosi per tali le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.*

*Ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato in data successiva all'1/1/2008 gli importi in tabella saranno erogati previo riproporzionamento degli stessi in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestato nel periodo temporale coperto dall'Una Tantum, computandosi quale mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.*

----

Articolo inserito dal [Verbale di accordo 21/3/2005](#)

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 7/7/2009](#)

## **Art. 8 Assetti contrattuali e materie di negoziazione**

Nel rispetto dei principi contenuti nel Protocollo d'intesa Governo - Parti Sociali del 23/7/93, le Parti reciprocamente si danno atto della suddivisione degli assetti contrattuali tra contrattazione collettiva di livello nazionale e contrattazione aziendale, quest'ultima riguardante materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL. Le Parti, pertanto, convengono come segue, circa l'attribuzione delle diverse materie ai differenti livelli di negoziazione e di relativa procedura.

### **A) Livello nazionale**

Informazione e consultazione: le Parti possono programmare periodici incontri su ogni argomento di rilevanza strategica per il settore e di interesse reciproco, fra cui:

- legislazione e ordinamento delle Aziende;

- politiche industriali e assetti settoriali;
- strategie organizzative e livelli di investimento;
- mercato del lavoro e politiche formative;
- dinamiche del costo del lavoro;
- salute e sicurezza dei lavoratori;
- pari opportunità;
- ricadute di ordine fiscale, legislativo, previdenziale sul comparto;
- qualità del servizio.

Contrattazione: il CCNL disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte di regolamentazione primaria degli aspetti normativi e retributivi, fra cui in modo esclusivo:

- procedure di relazioni industriali e rinnovi contrattuali;
- diritti sindacali;
- sistema di classificazione del personale;
- durata dell'orario di lavoro;
- regolamentazione della parte sociale ed assistenziale;
- definizione delle materie ed ambiti della contrattazione aziendale;
- struttura della retribuzione e dei minimi di retribuzione.

## B) Livello aziendale

Informazione: le Parti concordano sulla necessità di sviluppare un organico sistema di informazione in sede aziendale onde fornire al sindacato un quadro delle prospettive strategiche e delle possibilità operative delle Aziende nel contesto economico sociale.

A tal fine, con cadenza annuale, coincidente con la predisposizione dei documenti programmatici, ha luogo una sessione di incontri in cui l'Azienda dà informazioni alle Rappresentanze Sindacali su una serie di argomenti tra cui:

- andamento economico, gestione e sviluppo aziendale;
- politiche e programmi di decentramento e ristrutturazioni;
- linee generali di evoluzione dell'organizzazione aziendale e dell'occupazione;
- criteri e procedure di assunzione, valutazione e sviluppo del personale;
- obiettivi e piani generali di formazione e addestramento;
- dinamiche del costo del lavoro, con riferimento alle politiche retributive, meritocratiche e al numero dei lavoratori interessati;
- situazione del personale maschile e femminile in tema di pari opportunità (**legge n. 125/91**);
- adozione e definizione dei turni, delle reperibilità e delle altre articolazioni dell'orario di lavoro connessi all'orario di servizio;
- contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, tipologia di personale e percentuale di trasformazione in contratti a tempo indeterminato;
- qualità dei servizi erogati;
- utilizzo di rapporti di lavoro temporaneo con riferimento alla tipologia di personale, quantità per qualifiche e motivo di utilizzo dell'istituto.

Consultazione: i programmi aziendali oggetto di informazione, che hanno diretta incidenza sulle prestazioni di lavoro del personale, proseguono, a richiesta delle Rappresentanze Sindacali, in termini di consultazione relativamente alle motivazioni e conseguenze per i lavoratori, sui seguenti temi:

- programmi di sviluppo occupazionale;
- programmi di ristrutturazione connessi ad acquisizione e/o scorpori di servizi;

- programmi di mobilità collettiva;
- piani e programmi formativi;
- piani di sviluppo dell'organizzazione e relativo sviluppo professionale di cui agli artt. 26 e 27;
- programmazione ferie.

Contrattazione: è demandato all'ambito aziendale la definizione delle seguenti materie:

- premio di risultato;
- indumenti aziendali/divise;
- pari opportunità;
- modalità operativa di attuazione della reperibilità, dei turni e delle altre articolazioni dell'orario di lavoro;
- riduzioni di orario per favorire lo sviluppo formativo;
- modalità di eventuale attuazione della mensa aziendale;
- indennità di disagio.

## **Art. 9 Procedure di conciliazione e arbitrato**

Le Parti, anche in relazione alla possibilità di uno specifico accordo in materia a livello interconfederale, convengono di incontrarsi entro 6 mesi dalla firma del presente CCNL per definire la disciplina contrattuale concernente la conciliazione e l'arbitrato alla luce del **D.Lgs. n. 80/98** e successive modifiche ed esaminare compiti, funzioni, composizione, funzionamento e regolamento d'attuazione delle commissioni paritetiche e dei collegi d'arbitrato.

## **Art. 10 Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.)**

Le organizzazioni sindacali, firmatarie del presente CCNL, in applicazione dell'accordo interconfederale CISPEL/CGIL-CISL-UIL del 29/9/94, che nel presente CCNL viene integralmente recepito, procedono alla costituzione della R.S.U. L'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può anche essere assunta dalle associazioni sindacali formalmente costituite che:

- accettino espressamente la disciplina della R.S.U. qui riportata;
- raccolgano un numero di firme di lavoratori dipendenti dell'Azienda interessata pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Le R.S.U. vengono costituite in ciascuna Azienda secondo le modalità di indizione ed elezione previste nell'accordo interconfederale CISPEL/CGIL-CISL-UIL del 29/9/94 e nel Regolamento ad esso allegato.

L'iniziativa di cui al primo comma del presente articolo deve essere assunta entro 6 mesi dalla stipula del presente CCNL. Le operazioni, connesse con le elezioni della R.S.U., debbono svolgersi, come previsto al punto 12 del Regolamento allegato all'Accordo interconfederale, previa intesa con la Direzione Aziendale, in modo da consentire a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze di servizio.

Il numero massimo di componenti della R.S.U. in ciascuna Azienda è di:

- 1 componente nelle Aziende che occupano fino a 15 dipendenti;
- 3 componenti nelle Aziende che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 1 componente ulteriore per ogni frazione aggiuntiva parziale o intera di 70 dipendenti fino a 520 lavoratori;
- 1 componente ulteriore ogni 100 o frazione di 100 dipendenti nelle Aziende che occupano oltre 520 lavoratori.

Le organizzazioni sindacali, che hanno indetto le elezioni, ratificano il risultato delle stesse e comunicano a FEDERCULTURE i nominativi dei componenti della R.S.U. eletti nell'ambito delle proprie liste nelle Aziende associate.

FEDERCULTURE, riscontrata la corrispondenza delle operazioni elettorali alle norme, comunica alle Aziende tali nominativi entro i 15 giorni successivi e, dalla data di questa comunicazione decorre il mandato della R.S.U.

Nei casi di decadenza della R.S.U., previsti dall'accordo interconfederale CISPEL/CGIL-CISL-UIL del 29/9/94 o comunque ove la R.S.U. non sia ancora stata eletta, ovvero non sia stata validamente costituita, l'attività della medesima

viene assunta dalle strutture sindacali territoriali delle OO.SS. per il tempo strettamente necessario alla sua costituzione.

I tempi necessari per l'espletamento delle elezioni della R.S.U. non sono computati ai fini del monte ore di cui al successivo art. 11.

La R.S.U. gestisce i rapporti sindacali con la Direzione aziendale ed assolve funzioni di agente contrattuale nelle materie che il presente CCNL attribuisce alla contrattazione a livello aziendale, unitamente alle strutture sindacali territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL.

## Art. 11 Permessi sindacali

### Permessi per la R.S.U.

Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, i componenti della R.S.U. possono disporre di permessi retribuiti per un monte ore annuo di 1 (una) ora per dipendente in forza presso l'Azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di fruizione. Di tale monte ore sono ammessi a beneficiare anche i lavoratori chiamati ad affiancare la R.S.U. nell'esercizio dei compiti da essa svolti.

I permessi della R.S.U. assorbono quelli spettanti a norma dell'**art. 23 della legge n. 300/70**.

I tempi relativi agli incontri sindacali su convocazione della Direzione aziendale non stop computati ai fini del suddetto monte ore.

La richiesta dei permessi di cui sopra deve essere effettuata per iscritto dalla R.S.U. alla Direzione aziendale, con un preavviso di 24 ore, indicando il nominativo del beneficiario.

Il godimento dei permessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività aziendale.

### Permessi per i dirigenti sindacali

I lavoratori componenti gli organismi direttivi delle Confederazioni sindacali e gli organismi direttivi nazionali, regionali e territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, hanno diritto a permessi retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio, per la partecipazione alle riunioni degli organismi suddetti e per ogni altra attività sindacale extra aziendale inerente al loro mandato sindacale, inclusa la partecipazione a congressi, convegni, corsi di formazione sindacale, per un monte ore annuo pari a 2 (due) ore per dipendente in forza presso l'Azienda al 30 settembre dell'anno precedente a quello di fruizione.

Ai fini del calcolo del numero dei dipendenti in forza al 30 settembre di ciascun anno, i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale sono computati in

proporzione all'orario di lavoro svolto.

FEDERCULTURE trasmette alle OO.SS. entro il 30 novembre di ciascun anno il dato complessivo del personale in forza nelle Aziende associate e successivamente, entro il 31 dicembre le OO.SS. comunicheranno a FEDERCULTURE i criteri di utilizzo.

Questo monte ore annuo viene attribuito in attuazione di quanto previsto dall'**art. 30, legge n. 300/70** e viene ripartito al 50% in due distinti aggregati di ore di competenza rispettivamente del livello aziendale e nazionale:

#### B. 1) Monte ore aziendale

I lavoratori che possono fruire di questo monte ore aziendale sono i componenti degli organismi direttivi delle Federazioni di categoria stipulanti il presente CCNL e delle Confederazioni Sindacali alle quali sono aderenti, individuati secondo i rispettivi statuti e comunicati nominativamente.

A tal fine, le organizzazioni sindacali si impegnano a fornire tempestivamente a FEDERCULTURE i rispettivi statuti e l'elenco degli organismi direttivi ivi contemplati.

Le OO.SS. si impegnano a fornire tempestiva comunicazione a FEDERCULTURE in ordine ad eventuali soppressioni e/o istituzioni di organismi direttivi sindacali, e la stessa provvederà poi a comunicarle alle Aziende interessate.

Il monte ore aziendale, costituisce un limite annuo invalicabile e non è consentita la fruizione anticipata o posticipata di eventuali residui dell'anno di competenza; lo stesso viene ripartito tra le OO.SS. firmatarie del presente CCNL nella misura e con le modalità che le medesime OO.SS. si impegnano a comunicare alle Aziende ed a FEDERCULTURE entro e non oltre il 30 novembre dell'anno precedente a quello al quale la ripartizione si riferisce.

In via eccezionale, di tale monte ore sono, inoltre, ammessi a beneficiare anche i singoli lavoratori chiamati espressamente ad affiancare e/o a partecipare ad attività ed iniziative degli organismi sopra citati nell'esercizio dei compiti ad essi affidati; tali permessi possono essere goduti solo se non pregiudicano le esigenze di servizio. Il permesso deve essere espressamente richiesto dalle organizzazioni dei lavoratori interessate, con un preavviso di due giorni mediante lettera indirizzata alla Direzione aziendale.

#### B. 2) Monte ore nazionale

Questo monte ore viene utilizzato, su indicazione delle Segretarie Nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, secondo la seguente ripartizione:

- per permessi sindacali retribuiti da fruirsi in via continuativa dai lavoratori che

ricoprono cariche di responsabilità all'interno degli organismi sindacali direttivi di cui al precedente punto B, che richiedono lo svolgimento dell'attività sindacale a tempo pieno, secondo le modalità definite sub B. 2a);

- per essere assegnato in aggiunta al monte ore aziendale, individuato ai sensi del precedente punto B. 1, secondo le modalità di seguito definite sub B. 2b).

Il presente monte ore nazionale costituisce un limite annuo invalicabile; non è ammessa la sua fruizione anticipata e non è consentita la fruizione in anno successivo degli eventuali residui dell'anno di competenza.

#### B. 2a) Attività sindacale a tempo pieno

L'attività sindacale a tempo pieno può essere svolta dai dirigenti sindacali che rivestono cariche di responsabilità all'interno degli organismi direttivi delle OO.SS. stipulanti, attraverso la fruizione di permessi sindacali retribuiti in via continuativa per tutta la durata del mandato (riferito all'anno solare), computati nel monte ore nazionale di cui al precedente punto B. 2).

Tali permessi non possono essere utilizzati per periodi inferiori all'intero anno solare, salvo la sola sostituzione del lavoratore interessato in caso di cessazione del rapporto di lavoro o di ogni carica sindacale; eventuali casi eccezionali di sostituzione potranno essere esaminati dalle Parti stipulanti il CCNL.

Durante l'attività sindacale a tempo pieno il dipendente mantiene, ai sensi di legge e di Contratto, il diritto alla conservazione del posto; al termine dell'attività sindacale a tempo pieno l'Azienda assegna all'interessato un posto di lavoro possibilmente con la stessa qualifica e comunque con il medesimo livello di inquadramento precedentemente attribuito, comportante l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle svolte nel periodo precedente.

#### B. 2.b) Integrazione del monte ore aziendale

Le disponibilità orarie residue del monte ore nazionale, detratte le ore destinate ai lavoratori in attività sindacale a tempo pieno, vengono ripartite nella misura stabilita tra le OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Le OO.SS. si impegnano a dare comunicazione a FEDERCULTURE di ogni eventuale variazione della suddetta ripartizione percentuale entro e non oltre il 30 novembre dell'anno precedente a quello al quale la variazione si riferisce.

Ciascuna O.S. stipulante può assegnare ad ogni singola Azienda una quantità annua di permessi sindacali nell'ambito della quota di monte ore nazionale alla stessa O.S. spettante come integrazione della quantità a disposizione dell'Azienda nell'ambito del monte ore aziendale di cui al precedente punto B. 1); tale quantità integrativa può essere fruita dai lavoratori aventi titolo ai permessi sindacali individuati nel primo comma dello stesso punto B. 1), senza alcuna differenziazione rispetto alle

ore calcolate a livello aziendale.

### *Disciplina transitoria sui permessi per i dirigenti sindacali*

*Le Parti, consapevoli della necessità di dare attuazione alla disciplina generale dei permessi sindacali, concordano - in attesa che vengano rese operative le condizioni di accesso stabilite dall'art. 11 lett. b2 nel definire una regolamentazione transitoria, per l'anno 2005, attuativa della citata norma.*

*A tal fine, verranno riconosciute, per la predetta annualità, n. 1500 ore complessive di permessi sindacali retribuiti alle OO.SS. stipulanti il presente rinnovo, la cui ripartizione percentuale, per ciascuna O.S. stipulante l'accordo di rinnovo, sarà comunicata a FEDERCULTURE entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione dell'accordo.*

*Le modalità di utilizzo del monte ore ivi regolamentato seguiranno la medesima articolazione nonché gli stessi presupposti di accesso ai permessi e i relativi oneri di comunicazione dettati dall'art. 11 lett. b2.*

*Le parti si danno reciprocamente atto che i permessi fruiti nell'anno 2004 sono in linea con l'articolato contrattuale e, dunque, alcuna contestazione sarà sollevata in merito.*

*FEDERCULTURE, dal canto suo, si impegna a raccogliere i dati inerenti gli organici delle Aziende/Enti associati che applicano il presente CCNL, a partire dall'annualità 2005, in modo da consentire la corretta e tempestiva applicazione della citata norma contrattuale.*

*In mancanza di tale propedeutico adempimento, sarà reiterata la disciplina transitoria ivi regolamentata, a patire dall'anno 2006.*

----

Articolo modificato dal **Verbale di accordo 21/3/2005**.

## **Art. 12 Assemblee sindacali del personale**

I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea in Azienda, sia fuori che durante l'orario di lavoro, nei limiti di 12 ore annue normalmente retribuite.

Le assemblee, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. stipulanti il presente Contratto o dalle R.S.U., con ordine del giorno comunicato alla Direzione.

Qualora alle assemblee partecipino dirigenti esterni delle OO.SS. stipulanti, i loro nominativi devono essere comunicati per iscritto alla Direzione almeno 24 ore prima della riunione stessa.

## Art. 13 Prerogative sindacali e diritti dei lavoratori

### A) Trattenute dei contributi

Allo scopo di consentire ai lavoratori il versamento volontario dei propri contributi alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL alle quali sono iscritti, le Aziende effettuano le relative trattenute sulle retribuzioni mensili nella misura indicata dai sindacati nazionali in modo congiunto di anno in anno.

La trattenuta viene effettuata o sospesa, a richiesta del lavoratore interessato, con decorrenza dal mese successivo alla data in cui quest'ultimo consegna o revoca la delega in materia all'Azienda.

Effettuata la trattenuta, l'Azienda rimette mensilmente ad ogni sindacato la somma di competenza.

L'Azienda trasmette ad ogni singolo sindacato comunicazione mensile, qualora ci fossero variazioni, relativamente al numero, ai nominativi, alle iscrizioni, alle revoche e alle cessazioni dal servizio dei lavoratori con delega relativa alle trattenute dei contributi sindacali.

### B) Comunicati e stampa sindacale

L'Azienda mette a disposizione dei sindacati nazionali o locali di categoria dei lavoratori, in luoghi accessibili a tutti, albi per l'affissione dei comunicati e delle pubblicazioni, relative a materia di interesse sindacale e del lavoro, di cui all'[art. 25, legge n. 300/70](#).

### C) Locali per le R.S.U.

Fatto salvo quanto previsto all'[art. 27, legge n. 300/70](#), l'Azienda, nei limiti del possibile, mette a disposizione della R.S.U. un locale idoneo per le proprie riunioni.

### D) Patronati

Fermo restando quanto previsto dall'[art. 12, legge n. 300/70](#), secondo cui gli istituti di patronato hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'Azienda, per quanto riguarda gli istituti di patronato di emanazione delle OO.SS. firmatarie del presente Contratto, si conviene quanto segue: gli istituti di patronato possono svolgere i compiti previsti dal [D.Lgs.C.P.S. n. 804/47](#), e successive integrazioni e/o modificazioni, mediante rappresentanti i cui nominativi devono essere portati preventivamente a conoscenza delle Aziende, muniti di

documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle direzioni provinciali dei patronati interessati, le quali devono segnalare le variazioni. I rappresentanti dei patronati concordano con le singole Aziende le modalità di svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio della normale attività e pertanto fuori dall'orario di lavoro.

## CAPITOLO III - Costituzione del rapporto di lavoro

*- Dichiarazione a verbale -*

*Le Parti condividono l'esigenza di aggiornare il quadro delle tipologie contrattuali e di ridefinire alcune modalità di svolgimento della prestazione di lavoro in ragione dei susseguirsi dei noti interventi legislativi di riforma che hanno reso obsoleto il quadro regolatorio precedentemente definito dal CCNL come di seguito meglio evidenziato.*

---

Dichiarazione inserita dal **Verbale di accordo 12/5/2016**

### Art. 14 Assunzione del personale

#### A. Assunzione

*L'assunzione del personale dipendente è effettuata nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa europea vigenti in materia.*

*All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla trasmissione telematica al Centro per l'impiego nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro del dipendente, entro le 24 ore del giorno antecedente l'inizio del rapporto di lavoro, compilando il modello UNIFICATO-LAV di cui al **Decreto Interministeriale 30/10/2007**. Copia della comunicazione preventiva telematica di assunzione deve essere consegnata al lavoratore dal datore di lavoro all'atto dell'assunzione e prima dell'inizio dell'attività.*

*L'assunzione dei minori di anni diciotto potrà avvenire a partire dal compimento di anni sedici a patto che abbiano assolto l'obbligo di istruzione per almeno 10 anni. Fanno eccezione a tale regola: la stipulazione di un contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, per il minore che ha*

*compiuto 15 anni, oltre all'impiego in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo, pubblicitario, nel settore dello spettacolo e nei programmi televisivi, autorizzato con provvedimento della Direzione Territoriale del Lavoro (art. 4 della Legge n. 977/1967, D.M. 27/4/2006, n. 218).*

### *B. Lettera di assunzione*

*All'atto dell'assunzione, l'Azienda è tenuta a consegnare al lavoratore una dichiarazione sottoscritta (c.d. lettera di assunzione) contenente, in conformità della vigente legislazione, i dati di registrazione effettuata nel libro unico del lavoro nonché i seguenti elementi:*

- a) l'identità delle parti;*
- b) il luogo di lavoro ovvero, in assenza di un luogo fisso o preponderante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi;*
- c) la data di assunzione e la durata del rapporto di lavoro;*
- d) la qualifica, l'area ed il livello di inquadramento, in conformità con quanto previsto dal presente CCNL;*
- e) l'importo della retribuzione iniziale ed il periodo di pagamento;*
- f) la durata del periodo di prova, se previsto;*
- g) la durata delle ferie retribuite;*
- h) l'orario di lavoro;*
- i) i termini di preavviso in caso di recesso.*

*Per gli elementi di cui alle lett. e), f); g); h); i), si procederà mediante esplicito rinvio alle disposizioni in materia dettate dal presente CCNL, salvo condizioni di miglior favore praticate ed esplicitate nella lettera di assunzione.*

*Ad ogni lavoratore viene consegnata copia del Contratto collettivo applicato, la modulistica e la documentazione riguardante l'iscrizione al Fondo di Previdenza Integrativa, i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali.*

*Al lavoratore è altresì fornita adeguata informazione sui rischi e le misure di prevenzione e protezione adottate in conformità delle disposizioni di cui al Capitolo VII del presente CCNL.*

## C. Documenti

*Per l'assunzione il lavoratore deve presentare, di norma mediante autocertificazione o a richiesta nei termini di legge, tutti i documenti richiesti dal datore di lavoro, in quanto necessari all'assunzione, fra cui anche i documenti a giustificazione della corresponsione dell'Assegno Nucleo Familiare; la dichiarazione di spettanza delle detrazioni di imposta; il certificato di pensione se il lavoratore è pensionato; copia del permesso di soggiorno se il lavoratore è extracomunitario al fine di verificarne la compatibilità con lo svolgimento di lavoro subordinato e la data di scadenza.*

*L'Azienda rilascia ricevuta dei documenti che trattiene.*

*Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'Azienda la residenza ed il domicilio ed a comunicare, per iscritto, i successivi mutamenti.*

----

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 7/7/2009](#)

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

### Art. 15 Apprendistato

*L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.*

*E' disciplinato dagli [artt. 41-47 del D.Lgs. n. 81/2015](#), dal [D.M. 12/10/2015](#) che definisce gli standard formativi e i criteri generali per la realizzazione dei percorsi, nonché dalla normativa regionale vigente.*

*Si articola nelle seguenti tipologie:*

*a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;*

*b) apprendistato professionalizzante;*

*c) apprendistato di alta formazione e ricerca.*

*E' stipulato in forma scritta e contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari.*

*Ha una durata minima non inferiore a 6 mesi.*

*Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento.*

*Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'**art. 2118 c.c.**, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Devono comunque essere rispettati i seguenti principi:*

*- i lavoratori percepiranno per il primo e il secondo anno il 90% della retribuzione spettante in applicazione del CCNL ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto. Al terzo anno i suddetti lavoratori percepiranno il 100% della citata retribuzione.*

*- presenza di un tutore o referente aziendale;*

*- possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'**art. 118 della legge 23/12/2000, n. 388**, e all'**art. 12 del D.Lgs. n. 276 del 2003**, anche attraverso accordi con le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano;*

*- possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;*

*- registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino;*

*- possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a 30 giorni.*

*Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze*

*specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità.*

*Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 24 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 40% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.*

*Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di 1 apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei detti limiti sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.*

## **A. APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE**

*L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione.*

*Possono essere assunti i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni.*

*La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale.*

*I datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad 1 anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che abbiano concluso positivamente i percorsi effettuati, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale.*

*Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad 1 anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi previsti, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.*

*Possono essere stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a 4 anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a 2 anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato, di cui all'**art. 6, co. 5, del Decreto del Presidente della Repubblica 15/3/2010, n. 87.***

*Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 20% di quella che gli sarebbe dovuta.*

*E' incentivato dall'**art. 32 del D.Lgs. n. 150/2015**, secondo il progetto sperimentale recante "Azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale" di cui dell'Accordo della Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano del 24/9/2015.*

## **B. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

*Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del **D.Lgs. n. 226/2005**, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.*

*La durata del periodo di apprendistato non può essere superiore a 3 anni.*

*- Dichiarazione a verbale -*

*Le Parti concordano di stabilire, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del CCNL, in un accordo separato da allegare al CCNL la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche in ragione del tipo di qualificazione ai fini contrattuali da conseguire con l'apprendistato professionalizzante.*

## **C. APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA**

*Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta*

formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'**art. 7 del Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25/1/2008**, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Il datore di lavoro che intende stipulare detto contratto sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro.

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 20% di quella che gli sarebbe dovuta.

E' incentivato dall'**art. 32 del D.Lgs. n. 150/2015**.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Per quanto non espressamente richiamato nel presente articolo, si fa riferimento alla normativa legale vigente.

----

Articolo sostituito dal **Verbale di accordo 7/7/2009**

Articolo sostituito dal **Verbale di accordo 12/5/2016**

## **Art. 15/BIS Tirocini (Stage)**

Il tirocinio o stage è una misura formativa di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo.

Il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione in situazione che non si configura come un rapporto di lavoro.

Le tipologie di tirocinio sono le seguenti:

a) tirocini formativi e di orientamento;

*b) tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro;*

*c) tirocini formativi e di orientamento o di inserimento/reinserimento al lavoro in favore di disabili di cui all'**art. 1, co. 1, della Legge n. 68/1999**, persone svantaggiate ai sensi della **Legge n. 381/1991** nonché richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale.*

*E' corrisposta al tirocinante un'indennità per la partecipazione al tirocinio, per la quale, ferma restando la competenza delle Regioni e delle Province Autonome in materia, si ritiene congruo un importo non inferiore a euro 400 lordi mensili anche per evitare un uso distorto dell'istituto. Per la disciplina dei tirocini di cui alle lett. a), b), c) si rimanda alle linee guida adottate ai sensi dell'**art. 1, co. 34-36, della Legge n. 92/2012**, sancite nell'Accordo della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano del 24/1/2013 ed alle normative regionali attuative delle stesse.*

*Sono esclusi dalla disciplina di cui sopra, le seguenti ulteriori tipologie di tirocinio:*

*d) tirocini curricolari promossi da università, istituzioni scolastiche, centri di formazione professionale, ovvero per tutte le fattispecie non soggette alle comunicazioni obbligatorie, in quanto esperienze previste all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione;*

*e) i periodi di pratica professionale, nonché i tirocini previsti per l'accesso alle professioni ordinistiche;*

*f) i tirocini transnazionali, ad esempio, quelli realizzati nell'ambito di programmi comunitari per l'istruzione e la formazione, quali il Lifelong Learning Programme;*

*g) i tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote d'ingresso;*

*h) i tirocini estivi.*

*In attesa del complessivo riordino della materia, ai tirocini di cui alle lett. d), e), f), g), h) si applicano le regole contenute nell'**art. 18 della Legge n. 196/1997** e nel **D.M. n. 142/1998**.*

*Rientrano, seppur in modo peculiare, nella disciplina dei tirocini curricolari, anche i periodi di apprendimento nel contesto lavorativo previsti dall'alternanza scuola-lavoro di cui alla **Legge n. 107/2015** (c.d. legge sulla "buona scuola") ed al **D.Lgs. n. 77/2005**.*

*Le Parti, rilevata l'importanza della modifica apportata all'**art. 1, co. 2, D.Lgs. n. 77/2005** dall'**art. 1, co. 34, Legge n. 107/2015** che ha specificamente esteso la progettazione e l'attuazione dei percorsi di alternanza scuola-lavoro anche ai musei ed agli altri istituti pubblici e privati operanti nei settori del patrimonio e delle attività culturali, artistiche e musicali, nonché agli enti che svolgono attività afferenti il patrimonio ambientale o di promozione sportiva riconosciuti dal CONI, si impegnano a stipulare Protocolli di Intesa con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) a livello nazionale e convenzioni con le Istituzioni scolastiche o formative a livello territoriale, al fine di contribuire fattivamente alla realizzazione di periodi di apprendimento degli studenti dei licei e degli istituti tecnici e professionali nel settore di contrattazione.*

*Per quanto non espressamente richiamato, sottolineato che il tirocinio non può essere utilizzato per tipologie di attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo e che i tirocinanti non possono sostituire i lavoratori con contratto a termine nei periodi di picco delle attività e non possono essere utilizzati per sostituire il personale del soggetto ospitante nei periodi di malattia, maternità o ferie, nè per ricoprire i ruoli necessari all'organizzazione dello stesso, si fa riferimento alla normativa legale vigente.*

---

Articolo inserito dal **Verbale di accordo 12/5/2016**

## **Art. 16 Contratto di inserimento professionale**

*Le Parti concordano nella eliminazione di questo articolo in quanto il contratto è stato abrogato dalla **Legge n. 92/2012** (c.d. Legge Fornero).*

----

Articolo sostituito dal **Verbale di accordo 21/3/2005**.

Articolo abrogato dal **Verbale di accordo 12/5/2016**

## **Art. 17 Lavoro a tempo parziale**

*Il lavoro a tempo parziale è disciplinato dagli **artt. 4-12 del D.Lgs. n. 81/2015**.*

*Il contratto è stipulato in forma scritta e deve contenere la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.*

*Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.*

*Il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi, in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate.*

*La percentuale del 25% di orario supplementare verrà calcolata con riferimento all'orario mensile, salva diversa previsione della contrattazione collettiva aziendale.*

*Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.*

*Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.*

*Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario.*

*Le parti del contratto possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.*

*Il prestatore di lavoro ha diritto a un preavviso di 3 giorni lavorativi, nonché a specifiche compensazioni.*

*La misura massima dell'aumento non può eccedere il limite del 20% della normale prestazione annua a tempo parziale con facoltà della contrattazione aziendale di elevare tale percentuale al 25%.*

*Le modifiche dell'orario comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.*

*Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'art. 8, co. da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'**art. 10, co. 1, della Legge 20/5/1970, n. 300**, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.*

*Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.*

*Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.*

*Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno*

*in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.*

*I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.*

*In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.*

*In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.*

*Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e aree contrattuali rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.*

*In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.*

*Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.*

*Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno.*

*Per quanto non espressamente richiamato, si fa riferimento alla normativa legale vigente.*

---

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 21/3/2005](#)

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 7/7/2009](#)

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

## **Art. 18 Rapporto di lavoro ripartito (job sharing)**

*Le Parti concordano nella eliminazione di questo articolo in quanto il contratto è stato abrogato dall'[art. 55 del D.Lgs. n. 81/2015](#).*

---

Articolo abrogato dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

## **Art. 19 Contratto a tempo determinato**

*Il contratto a tempo determinato è disciplinato dagli [artt. 19-29 del D.Lgs. n. 81/2015](#).*

*Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 36 mesi.*

*Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e aree contrattuali e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 36 mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e aree contrattuali, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.*

*Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, può essere stipulato presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio.*

*Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 36 mesi,*

*e, comunque, per un massimo di 5 volte nell'arco di 36 mesi a prescindere dal numero dei contratti.*

*Il lavoratore non può essere riassunto a tempo determinato prima che siano decorsi 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi.*

*Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al 10° giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore.*

*Il rapporto di lavoro non può continuare oltre il 30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi.*

*Non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.*

*Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.*

*Sono, in ogni caso, esenti dal limite i contratti a tempo determinato conclusi per sostituzione di lavoratori assenti o per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi nonché quello conclusi tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al **D.Lgs. 29/6/1996, n. 367**, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.*

*Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.*

*Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al **Capo III del D.Lgs. n. 151/2001**, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il detto diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è, altresì, riconosciuto, alle stesse condizioni, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.*

*Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.*

*Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.*

*Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, anche tramite pubblicazione su sito internet aziendale.*

*Per quanto non espressamente richiamato, si fa riferimento alla normativa legale vigente.*

----

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 21/3/2005](#)

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 7/7/2009](#)

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

## **Art. 19/TER Telelavoro e Lavoro agile (Smart-working)**

### *A. Telelavoro*

*Le Parti convengono sulla opportunità, tanto nell'ottica della sostenibilità ambientale che in quella di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di incentivare il ricorso al telelavoro.*

*Il telelavoro consiste in una forma di organizzazione/svolgimento del lavoro che si avvale di strumenti tecnologici e telematici nell'ambito di un contratto in cui l'attività lavorativa che potrebbe essere svolta nei locali dell'impresa viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa, nel domicilio del lavoratore o in un luogo diverso comunque fisso, consentendo la comunicazione a distanza tra il lavoratore e la sede aziendale.*

*Resta inteso che il telelavoro sarà attuato su base volontaria.*

*Le Parti demandano al livello aziendale l'impegnano a valutare la concerta*

*fattibilità di tale modalità. Le parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al telelavoro. La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del telelavoro è di esclusiva competenza del datore di lavoro.*

*Il telelavoro può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni di lavoro o scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente. La contrattazione aziendale dovrà prevedere la reversibilità della decisione di passare al telelavoro con indicazione delle relative modalità.*

*Il lavoratore che svolge la prestazione in telelavoro avrà diritto a ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. L'accordo tra le parti disciplinerà l'esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro, le modalità di utilizzo e di conservazione degli strumenti tecnologici, le misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore, nonché le misure relative alla tutela della salute e della sicurezza.*

*Le Parti riconoscono sin d'ora che le modalità di svolgimento delle prestazioni del dipendente come individuate tra le parti del rapporto non costituiscono violazione dell'**art. 4 della Legge n. 300/1970** e delle norme contrattuali in vigore in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto stesso.*

*Per lo svolgimento dell'attività di telelavoro l'azienda dovrà fornire al lavoratore gli strumenti necessari allo svolgimento della stessa, sostenendo tutte le relative spese di acquisto, installazione e manutenzione degli stessi, salvo che il telelavoratore non si avvalga di strumenti propri.*

*Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà:*

*- consegnare all'azienda un certificato di conformità alle disposizioni vigenti dell'impianto elettrico installato presso l'unità immobiliare in cui viene resa la prestazione a distanza sottoscritto da tecnico abilitato;*

*- consentire gli accessi, richiesti con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza, anche al fine di poter verificare la corretta applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate;*

*- consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive previste dalla normativa vigente.*

*In particolare l'impresa, con la cooperazione del dipendente, provvederà a garantire per quanto di sua competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza del*

*domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di lavoro, nonché le condizioni di esercizio di controllo in materia di tutela e sicurezza del posto di lavoro. Il dipendente è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme sulla sicurezza e a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso il dipendente deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella di eventuali altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ricevute.*

*L'attività di telelavoro, anche con lo scopo di mantenere i rapporti con i colleghi di lavoro, potrà prevedere rientri periodici nell'impresa per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per svolgimento di attività non lavorabili a distanza. Tali modalità di rientro saranno definite con apposito accordo tra le parti.*

*Per quanto non indicato, e nel quadro della disciplina di cui all'**Accordo Interconfederale del 9/6/2004** che recepisce l'Accordo Quadro Europeo del 16/7/2002 e nel rispetto di quanto sancito, per la tutela della salute e della sicurezza dei telelavoratori, dall'**art. 3, co. 10, D.Lgs. n. 81/2008**, si demanda la definizione della materia alla contrattazione collettiva aziendale al fine di tenere conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro.*

*Nel rispetto di quanto previsto dall'**art. 23 del D.Lgs. n. 80/2015**, i lavoratori ammessi al telelavoro sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.*

## **B. Lavoro agile (Smart-working)**

*Le Parti convengono sulla opportunità di promuovere il lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementarne la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.*

*La definizione della materia del lavoro agile, vale a dire la prestazione di lavoro subordinato che si esegue in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, con o senza utilizzo di strumenti tecnologici e senza postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali, viene demandata alla contrattazione collettiva aziendale, anche al fine di introdurre ulteriori previsioni per agevolare i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare questa modalità flessibile di prestazione del lavoro.*

*Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria.*

*Le parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile. La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva*

*competenza del datore di lavoro.*

*Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile avrà diritto a ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.*

*L'accordo tra le parti disciplinerà l'esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro, le modalità di utilizzo e di conservazione degli strumenti tecnologici, le misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore nonché le misure relative alla tutela della salute e della sicurezza.*

*- Dichiarazione a verbale -*

*Le Parti, nelle more dell'approvazione del DDL presentato al Consiglio dei Ministri il 28/1/2016, si danno reciprocamente atto che la materia sarà oggetto di nuova negoziazione dopo l'entrata in vigore della Legge in corso di approvazione.*

---

Articolo inserito dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

## **Art. 19/QUATER Collaborazioni**

*Recepimento del [verbale di accordo del 28/12/2015](#) nel quale andranno declinati i diritti sindacali.*

---

Articolo inserito dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

## **Art. 20 Contratto di somministrazione a tempo determinato**

*Il contratto di somministrazione di lavoro è disciplinato dagli [artt. 30-40 del D.Lgs. n. 81/2015](#).*

*Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 15% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.*

*Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può eccedere il 15% del numero dei lavoratori a tempo*

*indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.*

*Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, i detti limiti percentuali si computano sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.*

*Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.*

*Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.*

*L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.*

*L'utilizzatore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al **D.Lgs. n. 81/2008** nel caso in cui il contratto di somministrazione preveda che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore e non dal somministratore.*

*Il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.*

*I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.*

*Per quanto non espressamente richiamato, si fa riferimento alla normativa legale vigente.*

---

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 21/3/2005](#)

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

## **Art. 20/BIS Percentuale massima di utilizzo della flessibilità**

*Le Parti, nel concordare sul principio che gli strumenti di flessibilizzazione dei rapporti di lavoro risultano funzionali agli interessi sia delle Aziende che dei lavoratori, oltre a costituire un'importante occasione di allargamento della base*

*occupazionale, ma non possono comunque costituire modalità ordinarie di organizzazione aziendale, fissano, con la presente disposizione contrattuale, una percentuale complessiva massima della c.d. "flessibilità" nella misura pari al 35% dei rapporti di lavoro in essere da rispettare al momento della costituzione di ogni nuovo rapporto con contratto a tempo determinato, contratto di somministrazione a tempo determinato, con espressa esclusione delle collaborazioni e del part-time. Eventuali accordi integrativi aziendali possono aumentare la suddetta percentuale, in ragione di specifiche esigenze, anche connesse alle condizioni ed alla gestione del territorio in cui opera l'unità produttiva interessata.*

----

Articolo inserito dal [Verbale di accordo 21/3/2005](#)

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

## **Art. 20/TER Subentri e continuità dei rapporti**

*In caso di subentro di un imprenditore ad un altro nella titolarità di un appalto, una concessione o un affidamento, il subentrante garantirà la continuità dei rapporti di lavoro in essere alla data del subentro, con esclusione di ulteriori periodi di prova, fatte salve tutte le garanzie di legge a tutela dei diritti dei lavoratori.*

*Pertanto, in applicazione dell'**art. 29, comma 3 del D.Lgs. n. 276/2003**, fermi restando la cessazione dei rapporti di lavoro con l'originario appaltatore/cessionario/affidatario e l'obbligo di corresponsione di quanto dovuto in ragione della cessazione medesima, il subentrante attiverà le procedure di passaggio delle unità lavorative in forza nello specifico appalto/concessione/affidamento alla data del subentro.*

*Resta inteso che tra la committente ed appaltatore nonché tra il primo ed eventuali subappaltatori vigerà il regime di responsabilità solidale di cui all'**art. 29, comma 2 del citato D.Lgs. n. 276/2003***

*- Dichiarazione a verbale -*

*Le Parti si danno reciprocamente atto che il quadro normativo relativo ad appalti, concessioni e affidamenti nel settore di contrattazione è cambiato significativamente a seguito dell'emanazione dei decreti attuativi della **legge delega n. 11/2016**, avente ad oggetto l'attuazione delle **direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE** del Parlamento europeo e del Consiglio, del*

*26/2/2014, sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture. Pertanto, soprattutto alla luce del principio di delega di cui all'art. 1 co. 1 lett. o) della citata legge, che prevede il "riordino e semplificazione della normativa specifica in materia di contratti relativi a beni culturali ivi inclusi quelli di sponsorizzazione, anche tenendo conto della particolare natura di quei beni e delle peculiarità delle tipologie degli interventi, prevedendo altresì modalità innovative per le procedure di appalto relative a lavori servizi e forniture e di concessione di servizi, comunque nel rispetto delle disposizioni di tutela previste dal codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al D.Lgs. 22/1/2004. n. 42, e garantendo la trasparenza e la pubblicità degli atti ", le Parti si dichiarano sin d'ora disponibili, nel periodo di vigenza contrattuale a verificare l'opportunità di rielaborare la disciplina di cui ai presente articolo in virtù delle disposizioni normative che verranno introdotte in materia nel settore di contrattazione.*

---

Articolo inserito dal [Verbale di accordo 7/7/2009](#)

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

## **Art. 21 Periodo di prova**

E' previsto un periodo di prova per l'assunzione del personale. Detto periodo non può essere superiore a 6 mesi e inferiore a 2 mesi di servizio effettivo e precisamente:

- quadri ed area D: mesi 6;
- aree C e B: mesi 3;
- area A: mesi 2.

Durante detto periodo ciascuna delle parti può risolvere il rapporto di lavoro senza l'obbligo di preavviso.

Al termine del periodo di prova, qualora non sia intervenuta la risoluzione del rapporto, l'assunzione diviene definitiva e il periodo stesso è computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

Il presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro derivanti da contratti di

formazione e lavoro e di apprendistato che sono stati trasformati in contratti a tempo indeterminato.

## **CAPITOLO IV - Classificazione e sviluppo del personale**

### **Art. 22 Classificazione del personale**

La gestione del personale è improntata a principi di flessibilità, efficienza e qualità dei servizi ed è funzionale alla crescita e allo sviluppo professionale del personale. A tal fine il personale viene distinto in operai, impiegati o quadri e viene classificato in cinque aree professionali, articolate in tredici livelli relativi a parametri diversi di inquadramento.

Ogni area individua contenuti professionali omogenei e coerenti rispetto a fattori discriminanti, mentre i livelli esprimono professionalità crescente e superiore nell'ambito dell'area.

Ogni mansione ricomprende nelle proprie attività di competenza, in termini funzionali, compiti accessori e complementari al suo esercizio.

Tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna area, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili.

Ciascuna area e ciascun livello sono definiti da una specifica declaratoria e per ciascuna area sono indicati in modo esemplificativo, ma non cogente ed esaustivo, alcune mansioni professionali.

### **Art. 23 Criteri di classificazione**

L'inquadramento di ciascun lavoratore avviene identificando prima l'area di coerenza e successivamente il livello relativo alla complessità del ruolo da esercitare.

L'attribuzione del personale ad una determinata area si definisce attraverso l'analisi della mansione svolta, mediante l'identificazione della presenza e del grado di importanza dei seguenti fattori:

- conoscenze teoriche e pratiche;
- ampiezza e complessità del ruolo;
- livello di standardizzazione o autonomia;

- responsabilità e finalità;
- gestione delle informazioni.

L'attribuzione del livello avviene in funzione della complessità del ruolo richiesto, della dimensione e degli ambiti operativi delle attività, della polifunzionalità da esercitare e del livello di maturazione professionale conseguito.

Ad ogni livello possono essere attribuite mansioni di coordinamento del personale inquadrato in livelli immediatamente inferiori.

In fase di prima applicazione, per il personale proveniente dagli EE.LL., le Parti concordano di attribuire i livelli di inquadramento secondo la tabella di corrispondenza riportata nella *Tabella 6 (Allegato A del CCNL 1/11/1999)*, senza che ciò possa costituire titolo o diritto di equivalenza o armonizzazione in altri casi e in ogni caso salvaguardando e conservando il livello retributivo complessivo precedente di ogni singolo interessato.

## **Art. 24 Declaratorie di aree e livelli**

### *I.a FASCIA (da A1 a B3)*

*La prima Fascia prevede profili con ingresso nel primo livello e profili con ingresso nel quarto livello retributivo. Sia i profili con ingresso al primo livello economico che i profili con ingresso al quarto possono accedere a tutti i livelli di sviluppo economico successivi che, pertanto non saranno considerati passaggi verticali.*

*Appartiene alla I.a FASCIA il personale:*

- che svolge attività ausiliare non complesse;*
- che svolge attività esecutive richiedenti conoscenze teoriche e pratiche di tipo elementare;*
- che svolge attività esecutive standardizzate o eseguibili sulla base di istruzione e/o procedure definite;*
- che svolge attività d'ordine a carattere tecnico - amministrativo che richiedono conoscenze acquisite tramite scuole professionali e/o maturata esperienza.*

*Rientrano nella I.a FASCIA, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti*

*Profili professionali, con livello d'ingresso I (ex A1):*

*- manovale, inserviente, addetto pulizie, fattorino/usciera, commesso, custode/operatore di sala, bidello, lifter, guardarobiere, maschera, garagista, operatore di manutenzione, centralinista, sorvegliante, operatore di magazzino, portiere.*

*Rientrano nella I.a AREA, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti Profili professionali, con livello d'ingresso II (ex B1):*

*- operatore data entry/rilevazione dati, saldatore, idraulico, falegname, fonico, elettrotecnico, meccanico, elettricista, operatore cad/cam, operatore commerciale, disegnatore, figurinista, vetrinista, operatore di archivio protocollista, schedarista, hostess, collaboratore addetto al back office, giardiniere, allestitore strutture congressuali, addetto manutenzione piscine e/o impianti sportivi, autista/addetto conduzione veicoli o motoveicoli, operaio polivalente, operatore informatico, cassiere, collaboratore amministrativo, operatore help-desk, addetto ai servizi di accoglienza e informazione (Receptionist. Front Office, Addetti all'accoglienza dei servizi museali, collaboratore URP, operatore call center), commesso d'aula, operatore del restauro, assistente bagnante, autista di mezzi meccanici di impianti sportivi, operatore segreteria.*

*I° LIVELLO (ex livello A1) - Parametro 100*

*Vi appartiene il personale privo di esperienza, che svolge semplici attività ausiliare di sorveglianza e/o di fatica.*

*Retribuzione tabellare A1 all'1/7/2017: euro 1.377,41*

*II° LIVELLO (ex livello A2) - Parametro 101,60*

*Vi appartiene il personale che svolge semplici attività ausiliarie di fatica e/o sorveglianza e/o compiti di attesa e di custodia.*

*Retribuzione tabellare A2 all'1/7/2017: euro 1.399,48*

*III° LIVELLO (ex livello A3) - Parametro 105,39*

*Vi appartiene il personale qualificato che è adibito allo svolgimento di attività di tipo operativo.*

*Retribuzione tabellare A3 all'1/7/2017: euro 1.451,65*

*IV° LIVELLO (ex livello B1) - Parametro 106,99*

*Vi appartiene il personale d'ordine, qualificato, che ha maturato esperienza proprie dei livelli inferiori, che ha conoscenza acquisibili con scuola professionale o che svolge attività standardizzate in base a istruzioni/procedure definite.*

*Retribuzione tabellare B1 all'1/7/2017: euro 1.473,73*

*V° LIVELLO (ex livello B2) - Parametro 113,31*

*Vi appartiene il personale d'ordine che svolge attività anche di natura tecnica e/o amministrativa, per le quali sono richieste specifiche conoscenze acquisite tramite scuole professionali e/o maturata esperienza.*

*Retribuzione tabellare B2 all'1/7/2017: euro 1.560,72*

*VI° LIVELLO (nuovo livello B3) - Parametro 116,71*

*Vi appartiene il personale d'ordine che svolge attività di natura tecnica e/o amministrativa polifunzionali, che richiedono conoscenze acquisite tramite scuole professionali e/o maturata esperienza.*

*Retribuzione tabellare: euro 1.607,53*

*VII° LIVELLO (nuovo livello) - Parametro 119,09*

*Vi appartiene il personale, in possesso delle capacità del livello inferiore, che opera in un contesto di notevole complessità e/o in ambiti e contesti di ampie dimensioni ed elevata variabilità.*

*Retribuzione tabellare: euro 1.640,35*

*II.a FASCIA (Da B3 a C3)*

*Appartiene alla II.a FASCIA il personale:*

*- in possesso di conoscenze e competenze acquisite tramite istruzione superiore,*

*consolidata esperienza, e/o formazione professionale;*

*- che svolge attività d'ordine a carattere tecnico - amministrativo, operando con autonomia e relativa discrezionalità rispetto alle procedure e ai processi relativi alla propria attività;*

*- che svolge attività tecnico - amministrative in strutture di media complessità, anche supervisionando altri lavoratori.*

*Rientrano nella II.a FASCIA, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti Profili professionali:*

*- segreteria, costumista, ragioniere, geometra, perito tecnico, perito chimico, istruttore, istruttore tecnico - amministrativo, operatore servizi turistici/biglietteria/bookshop, strumentista elettronico, tecnico di impianti, tecnico di sicurezza, preventivista, archivista, schedatore, tecnico musicale o sportivo o museale, tecnico ricezione turistica, istruttore attività parascolastiche o sportive, progettista, programmatore, tecnico stampa, estimatore, visualizer, art-buyer, tecnico cine-tv, tecnico proiezione, animatore turistico, redattore web, grafico, grafico multimediale, sistemista hardware o software, promoter, assistente socio-culturale, assistente psico-sociale, assistente direzione lavori, assistente museale, interprete traduttore in simultanea, revisore contabile, insegnante tecnico-pratico, assistente pubbliche relazioni, tecnico del restauro, addetti alla gestione del personale, aiuto bibliotecario, operatore culturale e turistico, assistente vigilanza accoglienza comunicazione (asvac), animatore museale, addetto di amministrazione con diploma specialistico, addetto ufficio stampa, assistente di direzione, collaboratore restauratore in possesso dei requisiti di cui al d.m. n. 294/2000, addetto mediateca, addetto spazi multimediali, tutor, addetto servizi e-learning, aiuto registrar, disegnatore in possesso di diploma specialistico, addetto di amministrazione con diploma specialistico, collaboratore organizzazione eventi e campagne di comunicazione, impiegato con funzioni amministrative e/o tecniche, addetto alla gestione degli acquisti, Addetto paghe e contributi, Developer (sviluppatore ICT), Digital Media Specialist, Graphic Designer & Video Editor, ICT Project Analyst, Network Specialist (Specialista di rete), Project Desk Agent (Help Desk di progetto II livello), Service Desk Agent (Operatore Help Desk di I livello, addetto protezione civile), Systems Administrator (Amministratore di Sistema), Technical Specialist, Test Specialist (specialista collaudo sistemi ICT).*

*I° LIVELLO (ex livello B3) - Parametro 116,71*

*Vi appartiene il personale d 'ordine che svolge attività tecnico e/o amministrative polifunzionali in strutture di media complessità, in possesso di conoscenze e competenze acquisite mediante la partecipazione a scuole professionali e/o formazione aziendale.*

*Retribuzione tabellare B3 all'1/7/2017: euro 1.607,53*

*II° LIVELLO (ex livello C1) - Parametro 121,47*

*Vi appartiene il personale di concetto che svolge attività di natura tecnico/ amministrativa e che opera con un discreto livello di autonomia e relativa discrezionalità rispetto alle procedure e ai processi relativi alla propria attività.*

*Retribuzione tabellare C1 all'1/7/2017: euro 1.673,18*

*III° LIVELLO (ex livello C2) - Parametro 124,89*

*Vi appartiene il personale di concetto che svolge attività tecnico-amministrative di elevato contenuto professionale che richiedono conoscenze di tecnologie avanzate.*

*Retribuzione tabellare C2 all'1/7/2017: euro 1.720,29*

*IV° LIVELLO (nuovo livello C3) - Parametro 129,50*

*Vi appartiene il personale di concetto che, in funzione della comprovata esperienza acquisita nell'ambito delle attività demandate, svolge attività tecnico-amministrative di elevato contenuto professionale in strutture di media complessità, anche supervisionando o sovrintendendo altri lavoratori.*

*Retribuzione tabellare: euro 1.783,69*

*V° LIVELLO (nuovo livello) - Parametro 132,97*

*Vi appartiene il personale che, in possesso delle capacità del livello inferiore, le ha svolte in differenti contesti e ha maturato un'esperienza pluriennale.*

*Retribuzione tabellare: euro 1.831,49*

*III.a FASCIA (da C3 a D3)*

*Appartiene alla III.a FASCIA il personale direttivo:*

- in possesso di conoscenze e competenze acquisite tramite istruzione superiore e consolidata esperienza e/o tramite istruzione universitaria;*
- che svolge attività tecnico - amministrativo di elevato contenuto professionale;*
- che opera in unità organizzative complesse e diversificate;*
- che ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali connessi all'attività svolta;*
- che svolge attività a contenuto specialistico complesso;*
- che svolge funzioni di supervisione e/o coordinamento di altri lavoratori, in unità organizzative complesse e diversificate;*
- che ha responsabilità sui risultati quanti - qualitativi delle attività svolte e sulle risorse, ove affidate.*

*Rientrano nella III.a FASCIA, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti Profili professionali:*

*promotore culturale, capo ufficio o servizio, organizzatore manifestazioni culturali, curatore manifestazioni culturali, responsabile comunicazione o studi di mercato, responsabile direzione lavori, responsabile marketing, responsabile commerciale, responsabile ufficio studi, responsabile centro documentazione, responsabile gestione, responsabile tecnico, responsabile scientifico, responsabile ricerca e sviluppo, capo agenzia, gestore di beni culturali o di spettacoli, responsabile sicurezza impianto sportivo, gestore di procedure ad evidenza pubblica sotto soglia comunitaria, specialista amministrativo, specialista esperto in area giuridica, specialista esperto in area economico finanziaria, ingegnere, architetto, avvocato, psicologo, sociologo, dottore commercialista, Social Media Manager conservatore museale, bibliotecario, formatore, docente, archivista con diploma specialistico, filologo, archeologo, producer, media planner, storico dell'arte, Responsabile controllo di gestione, registrar, restauratore dei beni culturali in possesso dei requisiti di cui all'art. 7, commi 1 e 2 lett a / c d.m. n. 294/2000, Database Administrator (amministratore di database), esperto di Graphic Designer & Video Editor, ICT Business Manager, ICT Security Specialist, ICT Trainer (docente ICT), Project Manager, Service and Infrastructure ICT, Systems Administrator (Amministratore di Sistema), Systems Architect (Architetto di sistemi), Technical*

*Supervisor.*

*Il personale neo assunto appartenente ai profili esistenti prima della modifica prevista dal presente accordo viene inquadrato direttamente al II livello (parametro 136,44).*

*I° LIVELLO (ex livello C3) - Parametro 129,50*

*Vi appartiene il personale che svolge attività tecnico-amministrative di elevato contenuto professionale polispecialistiche, anche supervisionando o sovrintendendo altri lavoratori.*

*Retribuzione tabellare C3 all'1/7/2017: euro 1.783,69*

*II° LIVELLO (ex livello D1) - Parametro 136,44*

*Vi appartiene il personale che, in possesso delle capacità del livello inferiore, opera in unità organizzative complesse e diversificate, ed è responsabile dei risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle attività svolte e/o che svolge funzioni professionali specialistiche.*

*Retribuzione tabellare D1 al 01.07.2017: euro 1.879,29*

*III° LIVELLO (nuovo livello D1) - Parametro 142,40*

*Vi appartiene il personale in possesso di elevate conoscenze e competenze tecnico-professionali che opera su attività, processi e sistemi di ordine tecnico, amministrativo caratterizzati da elevata variabilità, ampiezza e complessità, anche coordinando altri lavoratori.*

*Retribuzione tabellare: 1.961,43*

*IV° LIVELLO (ex livello D2) - Parametro 156,94*

*Vi appartiene il personale che, svolge funzioni ad alto contenuto specialistico in contesti ampi e complessi, gestendo informazioni complesse, interpretandole ed elaborandole in funzione degli obiettivi da raggiungere anche coordinando altri lavoratori.*

*Retribuzione tabellare D2 all'1/7/2017: euro 2.161,76*

*V° LIVELLO (ex livello D3) - Parametro 164,84*

*Vi appartiene il personale in possesso delle conoscenze e delle competenze del livello inferiore, che gode di autonomia di iniziativa relativamente alla programmazione e alla soluzione di tutti i problemi gestionali e organizzativi connessi allo svolgimento e al perseguimento degli obiettivi aziendali.*

*Retribuzione tabellare D3 all'1/7/2017: euro 2.270,49*

#### *VI° LIVELLO (nuovo livello D3) - Parametro 168,50*

*Vi appartiene il personale, in possesso delle conoscenze e delle competenze del livello inferiore, che ha sviluppato una esperienza pluriennale in contesti organizzativi diversificati e che gode di autonomia di iniziativa relativamente alla programmazione e alla soluzione di tutti i problemi gestionali e organizzativi connessi allo svolgimento e al perseguimento degli obiettivi aziendali.*

#### *AREA QUADRI*

*Appartiene all'Area Quadri il personale, già in possesso dei requisiti previsti dall'area D, quando preposto in funzioni di direzione di più unità organizzative a carattere complesso con elevato grado di autonomia decisionale o quando esercita nella propria specialità professionistica competenze di alto carattere scientifico. I quadri sono titolari di posizioni organizzative di importanza strategica ai fini dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa e sono responsabili dei risultati professionali e/o di gestione, dell'ottimizzazione e dell'integrazione delle risorse tecniche, economiche, organizzative e dei Know how assegnati.*

*Figure professionali indicative: direttore artistico, direttore didattico, direttore sportivo (ex dirigenti EE.LL.)*

#### *I° LIVELLO (ex Q1)*

*Vi appartiene il personale che svolge funzioni di coordinamento, controllo e integrazione di più settori aziendali diversificati e/o funzioni professionali a carattere scientifico altamente specialistiche e notevolmente complesse, strettamente e direttamente connesse agli obiettivi e risultati aziendali.*

#### *II° LIVELLO (ex Q2)*

*Vi appartiene il personale che in possesso delle caratteristiche professionali del*

*livello inferiore, abbia maturato una consolidata esperienza e ala esercita in ambienti e contesti di ampie dimensioni, con articolata complessità di strutture tecnico organizzative, elevata variabilità e particolare importanza e strategicità in relazione ai fini aziendali.*

---

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 16/12/2017](#)

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 7/7/2009](#)

## **Art. 25 Norme per area quadri**

In relazione alle funzioni direttive espletate ed al livello di responsabilità proprio del personale inquadrato nell'area quadri si convengono norme specifiche applicabili ai lavoratori ricompresi in quest'area.

### Orario di lavoro

Dal momento che le attività di direzione esercitate non consentono una prefissione dei parametri temporali per lo svolgimento delle prestazioni lavorative, visto il [R.D.L. 15/3/23 n. 692](#), i quadri non sono soggetti all'applicazione di rigide normative sull'orario di lavoro ed alla conseguente disciplina sulla limitazione del lavoro straordinario.

Le maggiori prestazioni effettivamente svolte, anche in giornate festive e/o in orari particolari, sono compensate dalla particolare indennità di funzione, finalizzata in modo esplicito anche a tale titolo.

### Responsabilità civile

Ai sensi dell'[art. 5, legge n. 190/85](#), l'Azienda provvede a garantire, attraverso apposita polizza assicurativa, il personale interessato dal rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, salvo i casi di dolo o colpa grave del lavoratore.

### Indennità di funzione

In relazione alle funzioni esercitate, ai lavoratori quadri viene attribuita una specifica indennità di funzione quadri prevista nel trattamento retributivo, corrisposta per tutte le mensilità e utile ai fini del TFR.

Detta indennità assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa all'esercizio del ruolo di quadri.

## **Art. 26 Sviluppo e mobilità orizzontale del personale**

Le Parti convengono sulla necessità di valorizzare le capacità professionali del personale, promuovendone lo sviluppo, in linea con le esigenze organizzative di efficienza e produttività dell'Azienda, di qualità del servizio nonché dell'evoluzione delle tecnologie.

A tal fine alla mobilità del personale, che consente di realizzare un oggettivo arricchimento delle esperienze, l'intercambiabilità delle mansioni, la polivalenza dei propri compiti, l'acquisizione di competenze nell'ambito di diverse posizioni organizzative, la messa a frutto delle proprie potenzialità, si riconosce valore specifico in relazione anche allo sviluppo delle carriere, in quanto arricchisce ciascuna professionalità con caratteristiche diverse e superiori.

In relazione alla mobilità orizzontale, le mansioni ricomprese in una medesima area sono intercambiabili e quindi esigibili e, pertanto, il personale può essere adibito allo svolgimento di tutte o parte delle mansioni rientranti nell'area di appartenenza.

*Qualora al personale vengano affidate, in alternativa o in aggiunta, mansioni diverse da quelle già svolte, ma comunque rientranti nell'area di appartenenza, non viene a determinarsi alcuna automatica modifica, nè sotto l'aspetto retributivo, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa, nè dal punto di vista dell'inquadramento.*

E' in funzione del progressivo arricchimento delle mansioni assegnate, della polivalenza acquisita, della superiore complessità dei compiti esercitati, della maggiore affidabilità dimostrata, della valutazione del merito, delle capacità e, quindi, del più elevato livello di maturazione professionale conseguito, che la Direzione aziendale attribuisce selettivamente, in termini individuali, l'inquadramento al livello superiore nell'ambito della stessa area.

---

Articolo modificato dal **Verbale di accordo 12/5/2016**

## **Art. 27 Sviluppo professionale**

Le Parti convengono che lo sviluppo professionale e il conseguente miglioramento delle carriere, in linea da un lato con le esigenze organizzative, tecnologiche e

funzionali dell'Azienda, e dall'altro, con le capacità e le potenzialità dei lavoratori interessati, costituisce un incremento di valore per l'Azienda stessa e del livello di motivazione operativa del personale.

I passaggi ad area superiore vengono effettuati, pertanto, dalla Direzione in relazione alle esigenze aziendali, con riferimento ai requisiti della posizione di lavoro superiore, previa valutazione del merito, delle attitudini e delle potenzialità dei lavoratori interessati, sulla base del progressivo e oggettivo arricchimento delle capacità professionali e delle conoscenze da questi acquisite tramite esperienza di lavoro, partecipazione ad attività formative, intercambiabilità delle mansioni, mobilità nell'ambito di diverse posizioni organizzative, impegno e qualità delle prestazioni e risultati conseguiti.

I lavoratori possono presentare in qualunque momento alla Direzione aziendale la propria candidatura a ricoprire posizioni organizzative superiori o la segnalazione volta a manifestare la propria disponibilità a mutare attività o posizione lavorativa per acquisire un maggiore arricchimento professionale.

Le Aziende prendono in considerazione tali segnalazioni, ricorrendone i presupposti, nell'ambito delle proprie valutazioni in materia di sviluppo professionale.

*Le Parti si danno reciprocamente atto che la materia della classificazione e dell'inquadramento del personale necessita di regolazione da parte della contrattazione collettiva per rendere possibile sistemi che valorizzino l'apporto individuale del singolo e della propria professionalità, anche riconoscendo l'importanza ed il ruolo strategico che rivestono interventi in materia di formazione e sviluppo professionale.*

*Le Parti convengono sulla necessità di istituire una Commissione Tecnica Paritetica per approfondire i criteri per l'attivazione dei percorsi di carriera che avrà il compito di riferire alle parti firmatarie del CCNL che le discuteranno in apposita commissione negoziale. Le modalità di costituzione e funzionamento della commissione saranno definite di comune accordo entro la fase di stesura definitiva del CCNL.*

---

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

## **Art. 28 Attribuzione temporanea di mansioni superiori**

Il personale può essere temporaneamente adibito a svolgere mansioni rientranti in area diversa da quelle di appartenenza, qualora ricorrano le seguenti ipotesi:

- necessità di sostituire un dipendente assente con diritto alla conservazione del posto;
- esigenze organizzative, tecniche, di produttività e di risultato.

Nelle ipotesi summenzionate, l'assegnazione allo svolgimento di mansioni rientranti in area diversa non determina il passaggio del dipendente nell'inquadramento superiore.

Al personale che, in base a preciso mandato assegnato in forma esplicita, viene richiesto di svolgere mansioni previste per un'area superiore rispetto a quella di appartenenza, con esplicitazione del periodo di incarico, della causa che lo ha reso necessario e del livello superiore, viene riconosciuto, a norma dell'**art. 13, legge n. 300/70**, per il periodo corrispondente, il diritto alla retribuzione propria di quell'area.

*Qualora l'assegnazione ad area superiore si protragga per più di 4 mesi continuativi (o di 6 mesi nel caso in cui il dipendente sostituito appartenga alla qualifica di quadro), esclusa l'ipotesi in cui si tratti di sostituzione di un dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione diviene definitiva. Nel caso in cui gli incarichi a mansioni di area superiore non siano a carattere continuativo i periodi per il computo relativo al diritto all'assegnazione all'inquadramento superiore diventano rispettivamente di 170 e 210 giorni computati nell'arco continuativo di 365, comunque calcolati, ferma restando l'esclusione delle ipotesi di sostituzione di un dipendente assente con diritto alla conservazione del posto.*

---

Articolo modificato dal **Verbale di accordo 12/5/2016**

## **Art 28/BIS Assegnazione a mansioni inferiori**

*Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e area professionale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.*

*Nel rispetto di quanto previsto dall'**art. 2103 c.c.** come modificato dall'**art. 3 del D.Lgs. n. 81/2015**, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purchè rientranti nella medesima area professionale.*

*Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.*

*Viene demandata alla contrattazione aziendale la possibilità di prevedere ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purchè rientranti nella medesima area professionale.*

*Nelle sedi di cui all'**art. 2113, co. 4, c.c.** o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.*

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Articolo inserito dal **Verbale di accordo 12/5/2016**

## **Art. 29 Formazione**

In considerazione della continua evoluzione tecnologica e della necessaria crescita delle relative conoscenze, le Aziende promuovono le attività di formazione per i lavoratori al fine di favorire l'aggiornamento, lo sviluppo e la trasformazione delle singole professionalità aziendali.

*La formazione è garantita a tutti i lavoratori ed è svolta prevalentemente, laddove possibile, in orario di lavoro.*

*La formazione viene effettuata, ove necessario, nel caso di mutamento di mansioni. In ogni caso, viene demandata alla contrattazione aziendale la possibilità di prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.*

Le iniziative di formazione sono programmate in relazione alle specifiche esigenze aziendali e sono volte a favorire la condivisione delle conoscenze da parte dei lavoratori.

Le attività di formazione sono volte ad assicurare con continuità:

- l'inserimento dei neo-assunti;

- l'acquisizione di conoscenze diffuse relative all'intera famiglia professionale e non solo limitate alle specifiche attività;
- il mantenimento e lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze;
- le conoscenze relative alla sicurezza, alla prevenzione dei pericoli e alle modalità d'intervento;
- la riconversione professionale in occasione di riorganizzazioni;
- l'addestramento per l'acquisizione di capacità e conoscenze su nuove tecnologie.

Il costo di tali corsi è interamente a carico dell'Azienda.

---

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

## **Art. 30 Diritto allo studio**

*I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studi legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o a prestazioni durante i riposi settimanali.*

*Detti lavoratori possono richiedere di usufruire di permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempre che il corso al qual il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso.*

*I lavoratori studenti universitari possono richiedere di usufruire di permessi retribuiti, per l'acquisizione della prima laurea, per un massimo di 150-ore pro capite per ciascun anno di frequenza ai corsi di studio, attestata sulla base della regolamentazione vigente in ciascun Ateneo/Facoltà. A far data dal secondo anno di frequenza, tale diritto matura a condizione che il lavoratore abbia superato almeno 1/6 degli esami presenti nel piano di studi, relativo all'anno accademico precedente. Dette condizioni dovranno essere verificabili dall'Azienda, all'atto della presentazione della richiesta, mediante esibizione di idonea certificazione. Il numero dei lavoratori che può fruire di permessi contemporaneamente, è*

equivalente ad 1 nelle Aziende fino a 50 dipendenti, mentre non può superare il 3% del totale della forza occupata nelle Aziende di maggiori dimensioni; deve, inoltre, essere garantito in ogni reparto lo svolgimento delle attività di lavoro.

I lavoratori studenti sono tenuti a presentare la documentazione necessaria attestante la frequenza ad uno dei corsi di cui al primo comma ovvero l'effettuazione dell'esame.

In occasione degli esami, detti lavoratori hanno diritto ad ulteriori permessi retribuiti giornalieri.

I lavoratori studenti universitari hanno diritto a due giorni di permesso retribuito in relazione a ciascun esame sostenuto.

Si considerano lavoratori studenti, e pertanto legittimati ad esercitare i diritti di cui al presente articolo, coloro che risultino validamente iscritti ad uno dei corsi di studio menzionati, per il periodo della durata legale prevista per il corso stesso.

I permessi di cui i lavoratori possono usufruire ai sensi di questo articolo, sono valutati, ai fini retributivi, come ore feriali diurne della retribuzione individuale del lavoratore.

Le Aziende possono attribuire, a richiesta degli interessati, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative ed eventualmente ricorrendo anche a forme di rapporti atipici di lavoro, permessi ed aspettative non retribuite, anche di lungo periodo, per consentire momenti di sviluppo culturale e professionale attraverso periodi di alternanza di studio e lavoro e consentendo così la partecipazione di lavoratori interessati a corsi di studio, master, stages, ecc.

----

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 21/3/2005](#).

## **CAPITOLO V - Organizzazione e orario di lavoro**

### **Art. 31 Organizzazione del lavoro**

In relazione alla peculiarità del settore cultura, sport, turismo e tempo libero, l'organizzazione del lavoro, nelle Aziende che offrono tali servizi ai cittadini, è necessario che sia caratterizzata da un costante orientamento alla soddisfazione dell'utente.

In questo contesto le Parti convengono sull'obiettivo di migliorare l'organizzazione del lavoro attraverso l'ottimizzazione delle risorse e la valorizzazione professionale dei lavoratori, nonché attraverso una più adeguata combinazione tra l'utilizzo delle

tipologie di rapporto di lavoro, le rispettive entità necessarie a coprire le esigenze di servizio, la definizione degli orari e la loro distribuzione e l'uso appropriato delle forme integrative di servizio.

Le Parti ritengono che, in questo modo, si possa meglio corrispondere alle esigenze di qualificazione del servizio attraverso il ricorso a forme flessibili di lavoro, riferite anche a periodi particolari di stagionalità, facendo meglio incontrare tali esigenze con quelle dei lavoratori, anche per il contenimento del lavoro straordinario ed una migliore regolazione del tempo parziale e dei rapporti di lavoro non a tempo indeterminato.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono che le Aziende attivino specifiche relazioni sindacali, come previsto all'art. 8, lett. B, finalizzate alla sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro e riferite all'intera Azienda o sezioni di essa.

## **Art. 32 Orario di lavoro**

*La durata dell'orario normale di lavoro è pari a 1666 ore all'anno, corrispondenti ad una media di 37 ore settimanali.*

*La media oraria di 37 ore settimanali può essere realizzata attraverso calendari giornalieri, settimanali, plurisettemanali, mensili, plurimensili, annuali e può essere differenziata per settori ed unità, con possibilità di articolazione anche in periodi ciclici su base annua, che prevedano fasi di sospensione di attività.*

*Per tutte le tipologie di articolazione dell'orario di lavoro ivi disciplinate, la durata massima dell'orario medio settimanale non potrà, in ogni caso, superare le 48 ore, comprensive del lavoro supplementare e dello straordinario, per ogni periodo di 7 giorni, da calcolarsi con riferimento ad un arco temporale non superiore a 4 mesi, fatti salvi diversi accordi aziendali, in ragione delle peculiari esigenze organizzative che caratterizzano i settori rappresentati dal presente CCNL, esplicitate all'art. 31 ed al sesto periodo della presente disposizione contrattuale. In ogni caso, la durata massima dell'orario di lavoro, a qualsiasi titolo prestato, non può superare le 11 ore giornaliere per lo svolgimento delle attività ordinarie dell'Azienda e può raggiungere il limite massimo consentito dalla normativa vigente, in occasione di attività ed eventi di natura straordinaria.*

*Date le particolari esigenze di servizio delle Aziende aderenti a Federculture, per le quali si richiede l'apertura al pubblico e la disponibilità del servizio nell'arco dell'intera settimana, ivi compresi domeniche e giorni festivi in orari prolungati durante la giornata, possono adottarsi, in ciascuna Azienda, le seguenti tipologie di orari funzionali ad assicurare il servizio:*

### *1. Orario standard*

*E' quello effettuato con 37 ore settimanali distribuite su 6 giorni a settimana in modo continuato o su 4 o 5 giorni con intervallo e con eventuale flessibilità di inizio e fine orario di lavoro.*

## *2. Orario su nastro lavorativo ampio*

*Si considera lavoro distribuito su nastro lavorativo ampio, quello che prevede la prestazione giornaliera effettuata in più riprese, fino ad un massimo di 2, in un arco temporale giornaliero compreso fra le 10 e le 14 ore.*

*Nei periodi di effettuazione della prestazione secondo tale tipologia di orario i lavoratori interessati fruiscono della riduzione di  $\frac{1}{2}$  (mezza) ora di lavoro a settimana.*

## *3. Orario in turno*

*Si considera lavoro in turno quello prestato, anche a squadre, da più lavoratori, in modo programmato, ciclico ed avvicendato, i quali occupano il medesimo posto di lavoro per il quale la prestazione viene svolta ad ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane.*

*Nei periodi di effettuazione dell'orario in turno di tipo A di cui al successivo art. 38 i lavoratori interessati fruiscono, a compensazione del maggior disagio, della riduzione di 1 (una) ora di lavoro a settimana, mentre nel caso di effettuazione di turni di tipo B, la riduzione di orario di lavoro è di 2 (due) ore a settimana.*

## *4. Orario plurisettimanale*

*E' quello effettuato in particolari periodi dell'anno o in corrispondenza di alcune manifestazioni culturali, turistiche e sportive e comporta il superamento dell'orario medio settimanale con corrispondente programmazione di riduzione in altro periodo dell'anno.*

*Durante l'effettuazione dell'orario plurisettimanale, nei periodi di superamento dell'orario medio settimanale, non si ha diritto a compenso per lavoro straordinario fino all'orario giornaliero programmato e, sia nei periodi di superamento che in quelli di riduzione dell'orario medio settimanale, ai lavoratori è corrisposta sempre la retribuzione relativa al normale orario medio contrattuale. Nei periodi di effettuazione dell'orario plurisettimanale i lavoratori interessati fruiscono, a compensazione del maggior disagio, della riduzione di 1 (una) ora di lavoro a settimana e di un incremento di 2 (due) giorni di ferie all'anno per periodi di prestazioni superiori a 4 (quattro) settimane, o di 1 (uno) solo giorno per periodi inferiori.*

## *5. Orario con sospensione annuale*

*E' quello effettuato in fasi cicliche programmate dell'anno o in corrispondenza di specifiche manifestazioni culturali, turistiche e sportive, implicanti l'esigenza del superamento dell'orario medio settimanale, e comporta una corrispondente sospensione della prestazione lavorativa in altre fasi temporali settimanali e/o mensili dell'anno.*

*I lavoratori destinatari di tale modalità oraria di svolgimento della prestazione lavorativa ricevono in ogni caso sempre la retribuzione individuale mensile normale.*

*I suddetti lavoratori fruiscono, a compensazione del maggior disagio, della riduzione di 1 (una) ora di lavoro a settimana, corrispondenti a 45 ore su base annua e di 1 (una) settimana aggiuntiva di ferie.*

## *6. Orari per favorire lo sviluppo formativo*

*In sede di contrattazione aziendale, le Parti possono prevedere ulteriori e particolari articolazioni dell'orario di lavoro, collegate a riduzioni rispetto agli orari disciplinati dal presente CCNL, da utilizzare per garantire particolari percorsi formativi individuati dai programmi annuali alla luce dei principi enunciati dal Patto Sociale per lo sviluppo e l'occupazione formalizzato nell'**intesa del 22/12/1998**.*

## *7. Riduzioni di orario*

*In funzione dell'adattabilità dell'orario di servizio e quindi dell'orario di lavoro alla necessità dell'utenza e dello specifico mercato, nonché per rispondere alle esigenze degli orari di vita dei lavoratori e in vista degli orientamenti di legge relativi alla riduzione dell'orario di lavoro settimanale, sarà possibile a livello aziendale sperimentare, previa contrattazione tra le parti, ogni fattibile combinazione di fattori produttivi, considerando altre eventuali riduzioni di orario di lavoro relative a non più del 5% del totale del personale aziendale, a qualunque titolo assunto.*

*L'articolazione dell'orario di lavoro viene stabilito dall'Azienda con apposito ordine di servizio, previa informativa alle Rappresentanze Sindacali Unitarie e/o R.S.A. o, in mancanza, agli organismi locali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.*

*Gli schemi orari, relativi a tutte le tipologie di orario di lavoro disciplinate dalla presente disposizione contrattuale, che si effettuano in ciascuna Azienda nei vari periodi, a livello generale e/o settoriale, sono esposti in apposite tabelle da affiggersi secondo le norme di legge.*

*- Dichiarazione a verbale -*

*Le parti intendono precisare che, in tutte le ipotesi di passaggio dagli Enti Locali a realtà di natura privatistica applicanti il presente CCNL di personale dell'area della docenza (quale, a titolo esemplificativo, docenti, formatori ed educatori), per detto personale continuerà a trovare applicazione la disciplina dell'orario di lavoro prevista dall'articolato del CCNL di provenienza, salvi restando i trattamenti di miglior favore concordati in sede aziendale.*

----

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 21/3/2005](#)

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 7/7/2009](#)

### **Art. 33 Lavoro straordinario e lavoro supplementare: maggiorazioni retributive applicabili. La cd "Banca delle Ore"**

*Il lavoro supplementare può essere effettuato qualora ricorrano particolari esigenze dell'Azienda sia di ordine interno che riferite al servizio ai cittadini. Fermo restando il rispetto della durata massima dell'orario medio settimanale, il ricorso al lavoro straordinario può essere effettuato per particolari esigenze tecnico-produttive non fronteggiabili con l'assunzione di nuovi lavoratori nonché per far fronte ad eventi con mostre, fiere e manifestazioni connesse all'attività produttiva dell'Azienda.*

*Nel rispetto dei limiti posti dalla legge, il lavoratore è tenuto a prestare il servizio anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, in base alle disposizioni impartite dall'Azienda, fermo restando il limite, per le prestazioni straordinarie, di 180 ore annue individuali.*

*Il limite di 180 ore annue individuali può essere eccezionalmente elevato fino a 250 ore annue per esigenze di servizio, per non più del 7% del personale aziendale, a qualunque titolo assunto, salvo incremento di detta soglia ad opera della contrattazione aziendale, in conformità delle procedure di cui all'art. 8, ed in ogni caso con il minimo di 1 (una) unità.*

*La Direzione aziendale comunica alle Rappresentanze Sindacali, con cadenza quadrimestrale, fatti salvi diversi accordi aziendali, i dati relativi alle eventuali prestazioni straordinarie. Nei casi in cui i suddetti dati evidenzino - complessivamente o per cause ricorrenti - un ricorso significativo e sistematico anomalo alle prestazioni straordinarie, le parti a livello aziendale si incontrano per le opportune congiunte valutazioni, al fine di adottare le misure atte a superare le cause che lo hanno determinato.*

*E' considerato lavoro supplementare quello fino alla quarantesima ora di servizio effettivo settimanale per coloro che fruiscono dell'orario medio standard settimanale e cioè i cosiddetti "normalisti", mentre, per coloro che hanno un regime diverso di orario programmato, ridotto, ciclico, plurisettimanale o con sospensione annuale è quello che decorre dalla prima ora successiva all'orario programmato e comunicato al lavoratore, fino alla concorrenza delle 3 (tre) ore settimanali.*

*E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre le 40 ore settimanali per i "normalisti" mentre, per coloro che hanno un regime diverso d orario in applicazione di quelli previsti al precedente art. 32, è quello che decorre dalla quarta ora successiva all'orario programmato e comunicato al lavoratore.*

*Le maggiorazioni per lavoro supplementare e/o straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa, mentre le ore di effettiva prestazione in più, che non siano altrimenti recuperate nello stesso mese, vengono accreditate, a richiesta del lavoratore, sul conto ore individuale della Banca delle ore.*

*Ogni ora di lavoro supplementare o straordinario viene compensata con le seguenti maggiorazioni da calcolarsi sulla retribuzione individuale oraria:*

*- lavoro supplementare: 15%*

*- lavoro straordinario: 25%*

*In caso di concorrenza di più maggiorazioni (supplementare o straordinario con notturno e/o festivo), le stesse si cumulano.*

*Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge e dal presente Contratto, il lavoro supplementare e straordinario, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.*

*Il lavoro supplementare e straordinario deve essere disposto ed autorizzato dalla Direzione aziendale.*

----

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 21/3/2005](#)

## **Art. 34 Banca delle ore**

*Le Parti convengono, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni eccedenti l'orario di lavoro di riferimento o quello programmato, di istituire la Banca delle ore e, quindi, un conto ore individuale per ciascun lavoratore.*

*Nel conto ore confluiscono le ore di prestazioni supplementari e straordinarie, sulla base di quanto previsto dal precedente articolo, da utilizzarsi entro l'anno*

*successivo a quello di maturazione.*

*Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.*

*Il datore di lavoro si impegna a garantire, nel corso del competente anno di fruizione, anche in assenza di accordo aziendale, il godimento di almeno il 30% delle ore complessivamente richieste a tale titolo, nei periodi individuati dagli interessati, salvo comprovate improcrastinabili necessità aziendali, tali da giustificare un motivato differimento degli stessi entro i due mesi successivi da quello cui la richiesta inerisce. Il restante 70% sarà usufruito, ove ve ne sia richiesta ai sensi del comma terzo, entro l'anno successivo a quello di maturazione armonizzando le esigenze aziendali con quelle del lavoratore.*

*Con specifico accordo aziendale, verranno definite le modalità di formale presentazione delle domande di usufruzione dei riposi compensativi, con l'espressa previsione di un obbligo di motivata risposta da parte del datore di lavoro, entro tempi certi, all'istanza presentata dal lavoratore.*

*Al fine di garantire una corretta programmazione del lavoro, l'accordo aziendale di cui al periodo che precede definirà le modalità ed i termini di presentazione, per ciascun anno solare, di un calendario orientativo per il godimento dei riposi compensativi da parte di ciascun interessato.*

*A livello aziendale sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore. Nello spirito della norma, possono essere individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.*

Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

---

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 7/7/2009](#)

## **Art. 35 Orario di lavoro per addetti a lavori discontinui**

*L'orario di lavoro per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa è di 48 ore settimanali.*

*Sono lavoratori discontinui gli addetti a mansioni che non richiedono un impegno lavorativo assiduo e continuativo, ma che consentono intervalli più o meno ampi di inoperosità, e che sono elencate nel [R.D. 6/12/1923, n. 2657](#).*

*All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue l'Azienda deve comunicare al lavoratore interessato l'orario di lavoro e la relativa paga.*

*Per i portieri/custodi degli stabili sede dell'Azienda ovvero per ulteriori figure professionali individuate a livello aziendale, in ragione della peculiarità delle mansioni connesse al concreto assetto organizzativo dell'unità produttiva interessata, sono definiti, in sede di contrattazione di secondo livello, accordi specifici.*

*In ogni caso, per la suddetta categoria di lavoratori dovrà essere rispettato il limite della durata massima dell'orario medio settimanale, pari a 48 ore, verificabile nell'arco temporale di riferimento di 4 mesi, salvo diversa regolamentazione in sede aziendale, secondo le medesime modalità adottate per i restanti lavoratori.*

*Resta inteso che lo svolgimento delle prestazioni superiori alle 40 ore settimanali non è qualificabile come straordinario e non dà diritto alla maggiorazione retributiva di cui all'art. 33.*

*Le prestazioni eventualmente rese oltre la 48ma ora vengono retribuite, viceversa, con la maggiorazione del lavoro supplementare, sino alla terza ora successiva all'orario programmato, e con la maggiorazione del lavoro straordinario a partire dalla quarta ora successiva all'orario programmato.*

*La suddetta maggiorazione non è cumulabile con altre, a qualsiasi titolo previste dal presente Contratto.*

*In caso di richiesta in tal senso da parte del lavoratore, le ore di lavoro supplementare e/o straordinario svolte dal lavoratore discontinuo possono essere accantonate nella Banca delle ore ai sensi e per gli effetti dell'art. 34.*

----

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 21/3/2005](#)

## **Art. 36 Riposo giornaliero, settimanale, pause giornaliere e lavoro festivo**

*Ferma restando la durata dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 32 e salva l'ipotesi di prestazione svolta in regime di reperibilità, il lavoratore ha diritto, in conformità della legislazione vigente in materia, ad almeno 11 (undici) ore di riposo consecutivo ogni 24 (ventiquattro) ore.*

*Nell'arco della giornata lavorativa, qualora sia stato programmato un orario superiore a 6 (sei) ore ovvero si ecceda comunque detto limite temporale, il lavoratore avrà diritto ad una pausa di 15 (quindici) minuti consecutivi sino alla nona ora, e di ulteriori 15 (quindici) minuti in caso di superamento della nona ora, fatti salvi eventuali accordi di miglior favore a livello aziendale, al raggiungimento del limite massimo dell'orario giornaliero, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche, nonché per l'eventuale consumazione di un pasto.*

*Le modalità e la collocazione temporale di tale periodo di pausa sono stabilite*

*dall'Azienda in ragione della propria organizzazione produttiva e del lavoro, previa consultazione con le RSU (o, in mancanza con le RSA) presenti nell'unità produttiva, e comunicate ai lavoratori mediante affissione dell'avviso in luogo accessibile a tutti i dipendenti.*

*Detti periodi dovranno essere collocati in momenti diversi e non contigui a quelli utilizzati per la fruizione del servizio mensa, per il quale troveranno applicazione le condizioni e le modalità dettate all'art. 66.*

*Il medesimo trattamento viene riservato anche in favore dei lavoratori discontinui, per i quali i momenti di lavoro non effettivo sono considerati utili ai fini del raggiungimento della soglia delle 6 ore.*

*Il riposo settimanale dei lavoratori, come stabilito dalla legge, cade normalmente di domenica. Tale periodo deve essere cumulato con le ore di riposo giornaliero di cui al primo periodo della presente disposizione contrattuale.*

*In relazione all'articolazione dell'orario di servizio di ciascuna Azienda, il riposo può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica. Il giorno di riposo settimanale è considerato festivo a tutti gli effetti.*

*I lavoratori che professano altre religioni fruiscono, qualora ne faccia richiesta, del riposo settimanale nel giorno ritenuto festivo del loro culto, anziché in quello della domenica.*

*Le ore lavorative, non prestate nel giorno di riposo del proprio culto, vengono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcuna maggiorazione o compenso straordinario.*

*I dipendenti che, non su loro richiesta, svolgono servizio domenicale normale o nel giorno festivo del proprio culto dagli stessi optato in sostituzione della domenica, con riposo settimanale fissato in altro giorno, hanno diritto ad una indennità di lavoro domenicale pari a € 6,00.*

*Il datore di lavoro deve preavvertire il lavoratore circa lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale non più tardi del secondo giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso; nel caso contrario il lavoro disposto in tale giorno, ed effettivamente prestato, viene compensato con la maggiorazione del 20% della retribuzione individuale oraria come lavoro festivo.*

*E' considerato lavoro festivo quello prestato nel giorno di riposo settimanale e nei giorni previsti dal successivo art. 40.*

*Il lavoro prestato in giorno festivo è compensato con la maggiorazione del 20% della retribuzione individuale oraria. Tale indennità si cumula ad altre in caso di concorrenza di più maggiorazioni.*

*Il dipendente è tenuto a prestare servizio nei giorni festivi, anche infrasettimanali, salvo la necessità di garantirgli un periodo equivalente di riposo compensativo.*

----

## Art. 37 Lavoro notturno

*Ferma restando la definizione di "periodo notturno" di cui all'[art. 1, comma 2, lett. d\) del D.Lgs. n. 66/2003](#), deve intendersi lavoratore notturno colui il quale, svolge nel predetto periodo, alternativamente:*

- a) almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;*
- b) almeno tre ore lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; limite, riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in ragione della complessiva riduzione dell'orario di lavoro.*

*Le parti, inoltre, nel ribadire il sistema delle relazioni sindacali relativo alla gestione del lavoro notturno in azienda, confermano la percentuale di maggiorazione del 10% della retribuzione individuale oraria, relativamente al compenso per le prestazioni di lavoro rese a qualsiasi titolo dal dipendente nel periodo compreso tra le 22,00 di sera e le 6,00 del mattino seguente.*

*Tale indennità si cumula ad altre in caso di concorrenza di più maggiorazioni. A partire dallo stato di accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, è vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 22,00 alle ore 6,00.*

*Non sono tenuti a prestare lavoro notturno:*

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;*
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;*
- c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della [legge 5/2/1992 n. 104](#) e successive modificazioni;*
- d) i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali, ai sensi di legge, residui una ridotta capacità lavorativa. modificazioni.*

----

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 21/3/2005](#)

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 7/7/2009](#)

## **Art. 38 Lavoro in turni avvicendati**

I lavori in turno presi in considerazione ai fini della disciplina prevista nel presente articolo sono i seguenti:

- turno A: turni programmati ciclici e avvicendati con esclusione delle prestazioni dalle ore 22 alle ore 6;
- turno B: turni programmati ciclici e avvicendati comprensivi del periodo notturno.

Resta ferma la possibilità per le parti di individuare aziendali, in aggiunta ai tipi di turno sopra considerati, altre eventuali articolazioni differenziate di orario di lavoro.

Ai lavoratori in turno, relativamente alle prestazioni effettuate secondo lo schema della propria turnazione, si applicano le seguenti indennità giornaliere a prestazione effettiva:

- per le prestazioni in turno di tipo A o B effettuate in orario diurno,
- l'indennità di L. 4.000 (euro 2,06) per ogni giornata di prestazione diurna;
- per le prestazioni in turno di tipo B effettuate in orario notturno,
- l'indennità di L. 20.000 (euro 10,32) per ogni giornata di prestazione notturna.

Tale indennità, connessa al disagio per la prestazione in turno, è comprensiva di ogni altro disagio riferito alle difficoltà relative a problemi di trasporto, fruizione pasto, ecc.

I lavoratori, che svolgono servizio in turno nelle domeniche o nel giorno festivo del proprio culto, hanno diritto all'indennità di lavoro domenicale, prevista al precedente articolo 36, pari a L. 10.000 (euro 5,16).

Nei casi di sostituzione di lavoratori addetti ai turni avvicendati da parte di lavoratori non addetti a tali turni, le indennità di cui sopra vengono corrisposte secondo la stessa modalità a prestazione effettiva.

Le Parti convengono che, compatibilmente con l'organizzazione aziendale e le esigenze del servizio, la copertura del turno per mancato cambio avvenga di norma con il prolungamento del turno non oltre le quattro ore e con corrispondente entrata in turno anticipata del turnista subentrante.

## **Art. 39 Reperibilità**

*Tenuto conto delle particolari caratteristiche del servizio al pubblico, da erogare con carattere di continuità, e che richiede orari continuativi e/o prestazioni di servizio per tutti i giorni della settimana, le Aziende possono disporre l'organizzazione di un servizio di reperibilità nelle 24 ore della giornata per tutti i giorni dell'anno.*

*Le modalità attuative del servizio di reperibilità vengono definite attraverso contrattazione in Azienda fra Direzione e Rappresentanze Sindacali con particolare riferimento ai seguenti principi e criteri:*

- avvicendamento del maggior numero dei lavoratori;*
- impegno di reperibilità limitato ad un massimo di 10 giorni al mese procapite;*
- garanzia, comunque, del riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive nell'arco delle 24 ore per almeno 2 giorni a settimana, salvo ed impregiudicato il diritto al riposo settimanale;*
- diritto al riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale qualora la reperibilità cada in un giorno festivo.*

*Il servizio di reperibilità viene compensato secondo le seguenti indennità fisse giornaliere, cumulabili con altre indennità previste a diverso titolo dal presente CCNL, in relazione alle rispettive fasce orarie di disponibilità:*

- reperibilità fino a 10 ore giornaliere, indennità pari a Euro 4,50/giorno;*
- reperibilità superiore a 10 e fino a 14 ore, indennità pari a Euro 6,75/giorno;*
- reperibilità superiore a 14 e fino a 24 ore, indennità pari a Euro 10,14/giorno.*

*Le effettive prestazioni di lavoro, effettuate su chiamata, nel corso del servizio di reperibilità, sono comunque regolarmente retribuite secondo le norme relative al lavoro supplementare e straordinario.*

---

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 7/7/2009](#)

## CAPITOLO VI - Giorni festivi, ferie e assenze a vario titolo

### Art. 40 Giorni festivi

Ai giorni festivi previsti dalla legge si aggiunge la festa del Santo Patrono del Comune in cui il lavoratore ha la sede di lavoro.

Nel caso di lavoro prestato in un giorno festivo infrasettimanale, al lavoratore interessato spetta, oltre alla normale giornata di retribuzione globale di fatto, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione per il lavoro festivo.

Nel caso di eventuali festività coincidenti con altri giorni festivi o con il giorno di riposo domenicale o periodico, al lavoratore interessato spetta, oltre al normale trattamento economico mensile, un importo pari ad una giornata di retribuzione individuale, calcolata nel modo previsto dall'art. 61 del presente CCNL.

### Art. 41 Ferie

*Nel corso di ogni anno solare, i dipendenti hanno diritto, in ragione del servizio prestato, ad un periodo di ferie retribuito.*

*Il periodo di ferie annuale (NOTA 2) è pari a 30 (28 + 2) giorni lavorativi più 4 giorni ulteriori in sostituzione delle festività soppresse, per i lavoratori con orario settimanale distribuito su 6 giorni. Per i dipendenti con altra ripartizione dell'orario settimanale, il periodo di ferie di 30 (28 + 2) giorni viene riproporzionato coerentemente; in particolare, risulta pari a 25 giorni per i lavoratori con orario settimanale distribuito su 5 giorni, oltre ai 4 giorni ulteriori in sostituzione delle festività soppresse.*

*Le domeniche e le festività infrasettimanali non sono computabili come giorni di ferie.*

*Il lavoratore ha diritto a beneficiare di un periodo di ferie non inferiore a due settimane, consecutive in caso di sua richiesta, nel corso dell'anno di maturazione. Il restante periodo sarà goduto entro il medesimo anno, fatte salve eccezionali esigenze aziendali, in virtù delle quali tale periodo potrà essere differito entro e non oltre il mese di aprile dell'anno successivo.*

*Qualora il rapporto di lavoro abbia inizio o si estingua nel corso dell'anno, il lavoratore ha diritto alle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati.*

*La frazione di mese superiore a 15 giorni viene calcolata come mese intero.*

*Viceversa, non viene calcolata affatto la frazione inferiore.*

*Il periodo di ferie è assegnato dall'Azienda con riferimento alle proprie esigenze organizzative e tenendo conto degli interessi dei lavoratori e delle richieste di questi ultimi, con particolare riferimento alla collocazione temporale delle due settimane da godere obbligatoriamente nel corso dell'anno di maturazione. Le diverse istanze e le opposte esigenze verranno armonizzate in un piano ferie che l'Azienda si impegna a redigere entro il primo quadrimestre dell'anno, a seguito di consultazione con le Rappresentanze Sindacali Unitarie o R.S.A unitamente, con gli organismi locali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.*

*La malattia, superiore a 3 giorni, o il ricovero ospedaliero incorsi durante il periodo di ferie, ne sospendono il decorso. Il lavoratore è tenuto a darne tempestiva comunicazione.*

*Una volta avvenuta l'assegnazione del periodo di ferie, queste devono essere godute. Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore.*

*L'Azienda può richiamare il lavoratore in ferie prima della scadenza delle stesse, solo se ricorrano eccezionali necessità di servizio. In tal caso il lavoratore, oltre ad avere il diritto di completare le ferie in un momento successivo, ha altresì diritto al rimborso delle spese comunque sostenute e documentate.*

*L'Azienda si impegna a valutare eventuali richieste di spostamento del periodo di ferie assegnato qualora il lavoratore, a causa di sopravvenute e comprovate necessità, ne faccia espressa domanda.*

*- Nota 2 -*

*Nei lavori predetti sono comprese le giornate di ferie riconosciute con Accordo Interconfederale CISPEL/CGIL - CISL - UIL del 27/7/1978 a compensazione delle solennità civili differite dall'**art. 1, legge 54/77**. Sono comprese altresì le giornate di riposo a definitiva compensazione delle festività abolite dalla citata **legge n. 54/77**..*

---

Articolo sostituito dal **Verbale di accordo 7/7/2009**

Articolo modificato dal **Verbale di accordo 12/5/2016**

## **Art. 41/BIS Cessione delle ferie a titolo gratuito**

*Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2015, fermi restando i diritti di cui al D.Lgs. n. 66/2003, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.*

*- Dichiarazione a verbale -*

*Le Parti concordano di stabilire, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del CCNL, in un accordo separato da allegare al CCNL stesso, la misura, le condizioni e le modalità della cessione delle ferie a titolo gratuito. Le Parti concordano, altresì, di valutare la possibilità di estendere tale diritto a favore di altri soggetti bisognosi di assistenza, comunque sempre, nel rispetto dei principi costituzionali.*

---

Articolo inserito dal **Verbale di accordo 12/5/2016**

## **Art. 42 Assenze**

Durante l'orario di lavoro, il lavoratore non può abbandonare il proprio lavoro se non debitamente autorizzato dall'Azienda.

Il lavoratore è tenuto, in caso di assenza dal lavoro, ad avvertire l'Azienda nello stesso giorno in cui ha inizio l'assenza, entro un'ora dall'inizio del proprio orario di lavoro ed a giustificarla al più tardi entro il mattino successivo; il tutto salvo il caso di comprovata forza maggiore.

Il lavoratore che, senza giustificazione, è rimasto assente dal lavoro è soggetto a procedimento disciplinare.

## **Art. 43 Permessi**

*Il lavoratore può usufruire, per giustificati motivi personali o familiari, di permessi. La durata di detti permessi non può superare le 30 ore complessive nell'arco dell'anno.*

*Nell'ambito del monte ore disponibile, la contrattazione aziendale potrà disciplinare le condizioni e le modalità di fruizione di permessi per visite mediche, debitamente certificate, sulla base del principio di frazionabilità giornaliera delle ore concesse a tale titolo.*

*Il lavoratore è tenuto a recuperare le ore non lavorate. In caso contrario, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.*

*I lavoratori, inoltre, hanno diritto ai seguenti permessi:*

*- per matrimonio, un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario non computabili come ferie, da usufruire entro 30 giorni dalla data del matrimonio comprovato mediante regolare documentazione;*

*- per decesso di parenti (genitore, coniuge, figli, fratelli) o affini entro il secondo grado o persone comunque conviventi con il lavoratore, 3 giorni di permesso retribuito;*

*- per particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati, compreso la nascita di figli, 3 giorni di permesso retribuito. La durata del permesso non potrà, comunque, mai essere inferiore alla metà dell'orario concordato svolto dal richiedente, salva diversa disposizione dei contratti collettivi aziendali;*

*- in caso di donazione di sangue, un permesso retribuito per l'intera giornata lavorativa ai sensi della **legge n. 584/67** e della **legge n. 107/90**.*

*Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ricorrano le condizioni, ad altri permessi previsti da specifiche disposizioni di legge*

---

Articolo sostituito dal **Verbale di accordo 7/7/2009**

Articolo sostituito dal **Verbale di accordo 12/5/2016**

## **Art. 44 Malattia e infortunio**

### **A. Certificazione malattia o infortunio**

Fermo quanto stabilito dall'art. 42, in caso di malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore è tenuto *il lavoratore è tenuto:*

*- a dare immediata notizia della propria malattia all'Azienda e dell'indirizzo presso il quale è reperibile per gli eventuali controlli medico-fiscali entro l'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di grave e comprovato impedimento;*

- a comunicare entro 2 giorni al datore di lavoro il numero di protocollo del certificato medico che gli è stato rilasciato dal medico;
- ad osservare l'obbligo di reperibilità presso il recapito comunicato all'Azienda negli orari stabiliti dalla legge;
- a riprendere servizio alla scadenza del periodo indicato dal certificato medico;
- a comunicare immediatamente all'Azienda, salvo il caso di grave e comprovato impedimento, il perdurare dello stato di malattia.

Il lavoratore, che non ottempera all'obbligo previsto al presente articolo, è assoggettabile alle procedure di cui al seguente capitolo IX , dovendosi ritenere la sua assenza ingiustificata.

L'obbligo di comunicazione e di presentazione della certificazione richiesta, sussiste anche per le assenze di un solo giorno.

#### B. Accertamenti del datore di lavoro

Nel rispetto della normativa vigente, l'Azienda ha facoltà di verificare l'esistenza della malattia o dell'infortunio e controllarne il decorso tramite le strutture sanitarie pubbliche preposte.

Il dipendente assente è tenuto, fin dal primo giorno di assenza, a farsi trovare nel domicilio comunicato per il suddetto controllo, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

La mancata osservanza da parte del lavoratore degli obblighi sopra indicati, ovvero il rifiuto di sottoporsi a visite di controllo, comporta la perdita del trattamento di malattia ed è sanzionabile sotto il profilo disciplinare.

#### C. Infortunio sul lavoro e malattia professionale

Qualora ricorra infortunio sul lavoro o malattia professionale, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino alla completa guarigione clinica o alla stabilizzazione degli esiti, accertate dall'INAIL.

In caso di infortunio sul lavoro, il dipendente ha l'obbligo di informare l'Azienda tempestivamente ed entro le 24 ore dall'evento.

L'Azienda anticipa l'intero trattamento economico previsto dall'INAIL, osservando per i rimborsi le procedure disposte dall'INAIL.

In caso di infortunio attribuibile alla responsabilità di terzi, l'Azienda può surrogarsi nei diritti dell'infortunato fino alla concorrenza della somma erogata.

## D. Malattia e infortunio extra professionale

Il lavoratore, che ha superato il periodo di prova, ha diritto, in caso di assenza per malattia o infortunio, alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi.

I periodi di degenza ospedaliera, debitamente certificati, non danno luogo al raggiungimento dei termini di comporta sopra elencati.

Per la maturazione del periodo di comporta, vengono sommate tutte le assenze per malattia verificatesi nei tre anni precedenti l'ultima manifestazione morbosa.

In relazione alla gravità della malattia, il dipendente ha diritto di richiedere, allo scadere del termine per la conservazione del posto di lavoro, un'aspettativa non retribuita della durata massima di 12 mesi, periodo elevabile a 24 mesi per i lavoratori affetti da malattie gravi quali, ad esempio, oncologiche, sclerosi, ictus, coma o per interventi chirurgici di trapianto di organi vitali o by-pass coronarico.

Una volta decorso il periodo durante il quale il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, nonché l'eventuale periodo di aspettativa di cui al comma precedente, il rapporto di lavoro si risolve di diritto e l'Azienda ne dà comunicazione scritta all'interessato. Il dipendente conserva il diritto al trattamento di fine rapporto ed alla indennità sostitutiva del preavviso.

Il periodo di assenza per malattia viene computato come servizio a tutti gli effetti, ad esclusione dell'eventuale ulteriore periodo di aspettativa.

La fruibilità delle cure termali è disciplinata dalla legislazione vigente (**legge n. 412/91, D.M. 12/8/92 e D.M. 15/12/94**).

## E. Trattamento economico

Durante il periodo di malattia o di infortunio il lavoratore riceve dall'Azienda la normale retribuzione individuale giornaliera a partire dal primo giorno di assenza. La retribuzione individuale verrà attribuita in caso di malattia:

- 100% durante il periodo di comporta (12 mesi);
- al 50% fino al termine del 6° mese di aspettativa per gli affetti da malattie gravissime di cui al precedente punto D.

Le prestazioni economiche a carico dell'INPS anticipate dall'Azienda, sono conguagliate alla fine di ciascun periodo di paga, nel loro importo con quello dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS stesso dalle Aziende.

Per le prestazioni economiche a carico dell'INAIL anticipate dalle Aziende, il lavoratore è tenuto a fare avere alla propria Azienda gli assegni relativi a dette prestazioni non appena sono a lui rimessi dall'INAIL stesso.

---

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

## **Art. 45 Tutela della maternità e congedi parentali**

*Per i periodi di congedo di maternità, congedo di paternità e congedi parentali di cui al [D.Lgs. 26/3/2001, n. 151](#) i lavoratori e le lavoratrici avranno diritto alle seguenti indennità*

*- 100% della retribuzione individuale per i periodi di congedo di maternità e paternità;*

*- 30% della retribuzione individuale per i periodi di congedo parentale.*

*Nell'ipotesi di congedo parentale di cui agli [artt. 32 e ss. del D.Lgs. n. 151/2001](#), il periodo di assenza, ai fini del computo del trattamento di fine rapporto, è considerato con riferimento alla retribuzione effettivamente percepita. Per ogni altra tutela connessa alle condizioni di maternità e paternità si rinvia alla complessiva disciplina di cui al [D.Lgs. n. 151/2001](#).*

*Salva diversa previsione di contrattazione collettiva aziendale, il congedo parentale potrà essere usufruito in forma giornaliera o oraria con esclusione, al fine di garantire la continuità dei servizi, dei lavoratori che operano con il pubblico e/o in turni per i quali la durata minima del congedo parentale fruito nella modalità oraria non potrà essere inferiore alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.*

*- Nota a verbale -*

*Le Parti si danno reciprocamente atto di recepire integralmente le modifiche apportate dagli [artt. 2-21 del D.Lgs. n. 80/2015](#) al [D.Lgs. n. 151/2001](#), c.d. Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.*

---

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 7/7/2009](#)

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

## Art. 45/BIS Congedo per le donne vittime di violenza di genere

*La dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'**art. 5-bis del D.L. 14/8/2013, n. 93** conv. con modificazioni, dalla **Legge 15/10/2013, n. 119**, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi.*

*Ai fini dell'esercizio del diritto la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la prevista certificazione. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.*

*Il congedo può essere usufruito, su base oraria o giornaliera, nell'arco temporale di 3 anni. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo "parziale ove disponibile in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.*

*- Note a verbale -*

*Le Parti concordano di valutare, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del CCNL, la possibilità che tale tutela, venga estesa dalla contrattazione collettiva a tutte, le persone vittime di violenza di genere o, meglio, di identità di genere e venga quindi, garantita anche agli uomini e ai LGBT (sigla utilizzata come termine collettivo per riferirsi a persone Lesbiche, Gay, Bisessuali e Transgender)*

---

Articolo inserito dal **Verbale di accordo 12/5/2016**

## **Art. 46 Servizio militare - Richiamo alle armi**

*Il lavoratore, chiamato ad assolvere gli obblighi di leva nei limitati ed eccezionali casi previsti dalla legge vigente ovvero richiamato alle armi, ha diritto, per l'intero periodo del servizio di leva o del richiamo, alla conservazione del posto ed i periodi stessi sono computati a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.*

*Il lavoratore, in ogni caso, è tenuto a porsi a disposizione del datore di lavoro al fine di riprendere la sua occupazione, entro 30 giorni dalla fine del servizio di leva o del richiamo. In caso contrario, e senza giustificato e documentabile impedimento, lo stesso è considerato dimissionario.*

*Ai lavoratori richiamati alle armi viene applicato il trattamento economico previsto dalle leggi in vigore.*

---

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 7/7/2009](#)

## **Art. 47 Aspettativa**

Ogni lavoratore può richiedere, per giustificati motivi personali o di famiglia, un periodo di aspettativa che non può essere superiore a 12 mesi, senza alcuna corresponsione di trattamento economico e senza decorrenza di anzianità.

Il periodo suddetto può essere superato esclusivamente per motivazioni attinenti a ragioni di studio e specializzazione (conseguimento di master, stages in Italia o all'estero, ecc.) come previsto all'art. 30.

L'Azienda può concederlo qualora lo ritenga compatibile con le esigenze del servizio.

Il lavoratore può richiedere che l'aspettativa cessi prima del termine stabilito.

Sono dovute, se richieste dal lavoratore, aspettative per chi è chiamato a ricoprire funzioni pubbliche elettive o cariche sindacali provinciali, regionali e nazionali, con decorrenza di anzianità a tutti gli effetti.

Al termine dell'aspettativa, l'Azienda assegna all'interessato una posizione di lavoro di livello pari a quella di cui era titolare l'interessato medesimo e comportante l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle svolte prima dell'aspettativa.

## **CAPITOLO VII - Prevenzione, ambiente e sicurezza**

## Art. 48 Prevenzione e protezione

*Le Parti convengono che la salute dei lavoratori, la cura e il miglioramento continuo dell'ambiente del lavoro e la sicurezza sul lavoro devono essere principi informativi delle politiche aziendali e dei comportamenti organizzativi e operativi sia della Direzione aziendale che di tutto il personale dipendente.*

*Le Parti riaffermano come diritto-dovere primario dei soggetti sopra indicati la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e individuano lo strumento per realizzare tale tutela nella prevenzione, intesa come complesso delle disposizioni e misure adottate e previste in ogni luogo di lavoro per evitare e diminuire i rischi e per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro del personale dipendente, a garanzia, altresì, dei cittadini utenti e dell'ambiente esterno.*

*Le Aziende provvedono alla nomina del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi e del suo Responsabile per l'adempimento dei compiti di cui all'**art. 33 del D.Lgs. n. 81/2008**, nonché del medico competente il quale, nell'ambito delle attribuzioni ad esso riservate dal vigente **art. 25 del D.Lgs. n. 81/2008**, assicurerà gli accertamenti preventivi e periodici relativi agli ambienti di lavoro ed effettuerà, laddove previsto per legge, le visite mediche dei lavoratori previste dall'**art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008**, per i quali istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio da conservare in Azienda.*

*Le Aziende verificheranno le conseguenze applicative, nello specifico settore, del **Decreto Interministeriale 22/7/2014** (c.d. Decreto Palchi) che contiene le disposizioni sulla prevenzione e protezione dei lavoratori negli spettacoli musicali, cinematografici e teatrali e nelle manifestazioni fieristiche.*

*- Dichiarazione a verbale -*

*Le Parti si dichiarano sin d'ora disponibili, nel periodo di vigenza contrattuale e in sede di contrattazione aziendale, a verificare l'opportunità di integrare la disciplina di cui al presente capitolo in conseguenza delle disposizioni applicative del **D.Lgs. n. 81/2008** che tengano conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative per quanto riguarda gli archivi, le biblioteche e i musei, nel caso siano sottoposti a particolari vincoli di tutela dei beni artistici storici e culturali di cui all'**art. 3. co. 2. del D.Lgs. n. 81/2008**.*

---

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 7/7/2009](#)

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

## **Art. 49 Rappresentanti per la sicurezza (RLS)**

*Con riferimento al vigente **D.Lgs. 9/4/2008 n. 81** in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, si conviene quanto segue relativamente ai Rappresentanti per la "Sicurezza (RLS).*

### *A. Numero*

*Il numero dei Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza viene definito come segue:*

- aziende fino a 100 dipendenti: 1;*
- aziende superiori a 100 dipendenti: 3.*

*La durata dell'incarico dei rappresentanti di cui sopra è di 3 anni.*

### *B. Modalità di elezione*

*Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.*

*Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è eletto dai lavoratori nell'ambito delle R.S.U. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori al loro interno.*

*L'elezione si svolge a suffragio universale diretto, anche per candidature concorrenti. Risulta/no eletto/i il/i lavoratore/i che ha/hanno ottenuto il maggior numero di voti espressi.*

*Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione.*

*Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.*

*Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti in servizio presso l'Azienda da almeno 1 mese alla data delle elezioni e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato occupati nell'Azienda.*

*In caso di dimissioni del/dei Rappresentante/i per la Sicurezza subentra/no il /i*

*primo/i dei non eletti.*

*In mancanza il/i dimissionario/i esercita/no le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni.*

### *C. Permessi retribuiti*

*Per l'espletamento dei compiti previsti dall'**art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008**, al Rappresentante per la Sicurezza spettano:*

- nelle aziende che occupano fino a 5 dipendenti: permessi retribuiti pari a 12 ore annue;*
- nelle aziende che occupano da 6 a 15 dipendenti: permessi retribuiti pari a 30 ore annue;*
- nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti: permessi retribuiti pari a 40 ore annue.*

*Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'**art. 50, co. 1, lett. b), c), d), g), i), ed l), D.Lgs. n. 81/2008** non viene utilizzato il predetto monte ore.*

### *D. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza*

*Il Rappresentante per la Sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevista dall'**art. 50, co. 1, lett. g), D.Lgs. n. 81/2008**.*

*La formazione dei rappresentanti per la sicurezza si svolge, durante l'orario di lavoro, per un numero minimo di 32 ore lavorative pro capite per anno, senza oneri economici a carico del lavoratore, da riferire alla effettiva durata della formazione. L'aggiornamento periodico della formazione del Rappresentante per la Sicurezza non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e ad 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori. Ferme restando iniziative adottate a livello di organismi paritetici territoriali per un'attività congiunta sul fronte della formazione, spetta all'Azienda definire i programmi formativi per i Rappresentanti della Sicurezza, il cui contenuto, comunque, deve essere conforme ai criteri dettati dall'**art. 37, co. 11, del D.Lgs. n. 81/2008**.*

### *E. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza*

*Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la Sicurezza, le Parti concordano sulle - seguenti modalità di esercizio delle sue funzioni, ai sensi del co.*

3 dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008:

## E. 1) ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO

*La visita deve essere preventivamente segnalata al datore di lavoro e può anche avvenire congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.*

## E. 2) MODALITÀ DI CONSULTAZIONE

*Laddove il D.Lgs. n. 81/2008 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del Rappresentante per la Sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività; il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.*

*Il rappresentante, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.*

*Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal Rappresentante per la Sicurezza, il quale conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.*

## E. 3) INFORMAZIONI E DOCUMENTAZIONE AZIENDALE

*Il Rappresentante per la Sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lett. e) ed j), co. l, art. 50, D.Lgs. n. 81/2008.*

*Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il documento di valutazione dei rischi di cui agli artt. 17, co. 1 e 26, co. 3, del D.Lgs. n. 81/2008, custodito presso l'Azienda.*

*Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richieste secondo quanto previsto dalla legge.*

*Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti gli aspetti relativi all'igiene e alla sicurezza sul lavoro.*

*Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. 30/6/2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 26, co. 3, del D.Lgs. n. 81/2008, nonchè al segreto in ordine ai*

*processi lavorativi di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.*

## *F. Incompatibilità*

*L'esercizio delle funzioni di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.*

---

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 7/7/2009](#)

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

## **Art. 50 Dispositivi di prevenzione e divise aziendali**

*L'Azienda fornisce ai lavoratori, ai sensi del **Titolo III, Capo II, del D.Lgs. n. 81/2008**, i dispositivi di protezione individuali (DPI) ed esige che i singoli lavoratori usino tali mezzi personali di sicurezza.*

*Detti dispositivi devono rispondere ai requisiti essenziali di sicurezza ed essere conformi alle norme di cui al **D.Lgs. 4/12/1992 n. 475** e sue successive modificazioni e di cui all'**Allegato VIII del D.Lgs. n. 81/2008**.*

*L'Azienda, laddove le mansioni lo richiedano, fornisce le divise aziendali e/o gli indumenti di lavoro al personale interessato. Questi devono essere indossati esclusivamente durante il servizio. Al personale spetta curarne la buona conservazione e la pulizia, salvo diversi accordi aziendali. Le modalità per la fornitura degli indumenti sono stabilite a livello aziendale con le procedure previste dall'art. 8, lett. B.*

---

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 7/7/2009](#)

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

## **CAPITOLO VIII - Diritti della persona**

## Art. 51 Pari opportunità

Le Parti, nel confermare l'adempimento delle disposizioni di cui alla **legge n. 903/77** sulla parità tra uomo e donna, prendono atto della disciplina sulle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, introdotta, in armonia con le raccomandazioni e le risoluzioni comunitarie, dalla **legge n. 125/91** e degli obblighi che essa pone a carico delle Aziende associate a FEDERCULTURE, con particolare riferimento al rapporto biennale sulla situazione occupazionale interna di cui all'art. 9 della legge medesima; tale rapporto va trasmesso alle R.S.U. e alle OO.SS. territoriali nei termini e con le modalità fissate per decreto ministeriale. Ogni Azienda promuove iniziative, anche su proposta delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, volte a verificare non solo il rispetto della normativa sulla parità, ma anche a rendere effettive le condizioni di opportunità rimuovendo gli ostacoli che ne impediscano la realizzazione nel campo delle assunzioni, della formazione professionale e della carriera.

Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE n. 635/84 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

In relazione a quanto sopra, le Parti costituiscono una Commissione Nazionale che, verificati i presupposti di fattibilità, predispone schemi di progetti di azioni positive a favore delle lavoratrici.

Gli schemi di progetto di formazione professionale, qualora concordemente definiti a livello nazionale, sono considerati progetti concordati con le Organizzazioni Sindacali e l'eventuale adesione ad uno di essi da parte delle Aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Le Parti promuovono la conoscenza dei progetti di formazione concordati alle proprie strutture associative.

La Commissione verifica l'efficacia dei programmi applicati e gli effetti in termini di sviluppo di carriera.

Alla contrattazione a livello aziendale è assegnata la funzione di:

- esaminare l'andamento occupazionale femminile;
- proporre specifiche sperimentazioni di azioni positive tese a consentire una effettiva parità di opportunità per la collocazione professionale, il riconoscimento del valore del lavoro, i processi di sviluppo di carriera.

*Le Parti convengono sulla opportunità di aggiornare tale articolo con i riferimenti*

di cui al **D.Lgs. n. 198/2006** (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), al **D.Lgs. n. 216/2003** (Attuazione della **Direttiva 2000/78/CE** per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro) e al **D.Lgs. n. 215/2003** (Attuazione della **Direttiva 2000/43/CE** per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dall'origine etnica).

---

Articolo modificato dal **Verbale di accordo 12/5/2016**

### **Art. 51/BIS Codice di comportamento**

*Le Parti, anche alla luce del recente **Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25/1/2016**, convengono sulla necessità di individuare un modello di Codice di comportamento ribadendo che ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro (e non solo) è inaccettabile.*

---

Articolo inserito dal **Verbale di accordo 12/5/2016**

### **Art. 51/TER Conciliazione vita-lavoro**

*Le Parti convengono sulla opportunità di promuovere le forme flessibili di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementarne la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rinviandone l'individuazione alla contrattazione aziendale.*

---

Articolo inserito dal **Verbale di accordo 12/5/2016**

### **Art. 52 Tutela della dignità dei lavoratori**

Le Parti, nel rispetto della raccomandazione U.E. n. 131/92 e della legislazione in

materia, con particolare riferimento all'**art. 2087 cod. civ.**, promuovono azioni finalizzate a tutelare la dignità delle persone sul posto di lavoro, anche con riferimento alla sfera sessuale.

L'ambiente di lavoro deve essere idoneo ad un sereno svolgimento dell'attività lavorativa.

I rapporti tra i dipendenti, qualsiasi sia il loro inquadramento nell'Azienda, devono essere improntati a reciproca correttezza. Pertanto, è considerato inaccettabile qualsiasi comportamento a connotazione sessuale offensivo della dignità della persona, indipendentemente dal fatto che questo venga utilizzato o meno per intimidire e discriminare professionalmente il destinatario (assunzione, formazione, promozioni ecc.).

Le parti, a livello aziendale, promuovono iniziative per informare i dipendenti sulla procedura e sulle sanzioni disciplinari previste nei confronti dei dipendenti responsabili di molestie sessuali sul posto di lavoro e rimuovono gli effetti dei comportamenti stessi.

*- Dichiarazione a verbale -*

*Le Parti convengono sulla opportunità di aggiornare tale articolo con i riferimenti di cui al **D.Lgs. n. 198/2006**, c.d. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, al **D.Lgs. n. 216/2003** per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e al **D.Lgs. n. 215/2003** per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dall'origine etnica.*

Articolo modificato dal **Verbale di accordo 12/5/2016**

## **Art. 53 Tossicodipendenza ed etilismo**

Le Parti, al fine di favorire il superamento di situazioni di tossicodipendenza e in attuazione di quanto previsto dalla **legge n. 162/90**, convengono quanto di seguito riportato.

Nei confronti dei dipendenti, assunti a tempo indeterminato, per i quali, al di là dei periodi di malattia, venga accertato lo stato di tossicodipendenza secondo le previsioni di legge e che intendano accedere a programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle U.S.L. o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, è riconosciuto:

- il diritto alla conservazione del posto di lavoro, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto, per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta per l'esecuzione del trattamento riabilitativo;

- la concessione, in alternativa all'aspettativa di cui al precedente punto a), di permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro in quanto parte della terapia e, pertanto, preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda;

- l'adozione di soluzioni lavorative, come il part-time o altre modalità, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, che rendano più agevole l'effettuazione del recupero nell'ipotesi di cui al precedente punto b) o di reinserimento al lavoro al termine del periodo riabilitativo.

Per avvalersi della facoltà di cui sopra, il dipendente è tenuto ad inoltrare la relativa richiesta all'Azienda almeno 10 giorni prima dell'inizio del programma oggetto della richiesta, allegando adeguata documentazione.

Anche ai lavoratori che siano familiari di un tossicodipendente entro il 2° grado di parentela e, in mancanza, entro il 3° grado in linea retta, possono fare richiesta di essere posti in aspettativa non retribuita, a tutti gli effetti di legge e di contratto, per partecipare al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente, quando il servizio pubblico per le tossicodipendenze ne attesti la necessità. La relativa richiesta, con la documentazione del caso e l'attestazione del servizio pubblico per le tossicodipendenze, deve pervenire nei modi e nei tempi previsti al comma precedente.

E' compito dei lavoratori in aspettativa fornire periodica attestazione comprovante la loro continuativa ed ininterrotta partecipazione al trattamento riabilitativo.

Le Parti riconoscono la necessità di favorire il recupero di eventuali lavoratori etilisti, i quali intendono sottoporsi a terapie di disintossicazione presso centri specializzati, pertanto convengono di concedere ai lavoratori interessati, per i quali sia specificatamente accertata la sottoposizione a terapia sanitaria specialistica, agevolazioni analoghe a quelle sopra previste per i lavoratori in accertato stato di tossicodipendenza.

#### **Art. 54 Lavoratori disabili**

*Le Aziende, nell'ambito delle normative di legge vigenti, pongono in essere gli interventi organizzativi e logistici ritenuti necessari per favorire l'inserimento nell'attività lavorativa di soggetti disabili, laddove questi lavoratori siano presenti. Tra gli interventi sono incluse le misure di cui all'art. 3, co. 3 bis, D.Lgs. n. 216/2003, vale a dire gli accomodamenti ragionevoli come definiti nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità ratificata ai*

*sensi della Legge n. 18/2009, ossia le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali.*

*Nei confronti dei lavoratori che si trovino nelle condizioni descritte dalla **Legge n. 104/1992**, trovano applicazione le agevolazioni previste dall'**art. 33 della medesima Legge n. 104/1992**, fatti salvi gli accertamenti ivi prescritti.*

---

Articolo sostituito dal **Verbale di accordo 12/5/2016**

## **Art. 55 AIDS**

Le Parti prendono atto che, secondo quanto disposto dalla **legge n. 135/90**, l'accertata infezione da HIV non può costituire motivo di discriminazione per l'accesso o il mantenimento del posto di lavoro (art. 5, comma 5) e che è fatto divieto al datore di lavoro di svolgere indagini volte ad accertare nei dipendenti o nelle persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro l'esistenza di uno stato di sieropositività (art. 6, comma 1 e 2).

Le Parti ritengono, inoltre, in considerazione del rilievo sociale assunto dal fenomeno della sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), e pur ribadendo la competenza degli organismi preposti dalla legge ad attuare gli interventi per la prevenzione e la lotta all'AIDS, di dover assumere un atteggiamento di solidarietà nei confronti dei lavoratori assunti a tempo indeterminato che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge o un parente di 1° grado affetto da AIDS che necessiti di apposite terapie a domicilio o presso strutture sanitarie pubbliche.

Nei confronti di tali dipendenti viene pertanto previsto:

- il diritto alla conservazione del posto di lavoro, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto, per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta per l'esecuzione del trattamento riabilitativo;

- la concessione, in alternativa all'aspettativa di cui al precedente punto a), di permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro in quanto parte della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda;

- l'adozione di soluzioni lavorative, come il part-time o altre modalità, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, che rendano più agevole il recupero, nell'ipotesi di cui al precedente punto b), o il reinserimento al lavoro, al termine del periodo riabilitativo.

L'Azienda concede le provvidenze sopra elencate dietro presentazione, da parte del dipendente, di documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica competente attestante la terapia e l'esigenza di assistenza del congiunto, fermo restando l'impegno al mantenimento del massimo riserbo.

## **Art. 56 Volontariato**

Le Parti, sensibili alle problematiche di carattere sociale e nel rispetto degli indirizzi legislativi, convengono sull'opportunità di considerare positivamente, nell'ambito del rapporto di lavoro, le necessità dei lavoratori impegnati volontariamente a svolgere un'attività o una funzione di particolare significato sociale ed umanitario. In particolare:

### **A. Volontariato di solidarietà sociale**

Le Aziende, in relazione alle disposizioni legislative vigenti, consentono, compatibilmente con le esigenze del servizio, ai lavoratori che fanno parte di organizzazioni volontarie di solidarietà sociale, iscritte nei registri di cui all'**art. 6, legge n. 266/91**, di fruire delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro in atto aziendalemente, a norma del presente contratto e/o di flessibilità di orario anche individuale, in base a quanto previsto dall'**art. 17 della legge sopra citata**.

### **B. Volontariato di protezione civile**

Ferme restando le disposizioni del **D.P.R. n. 613/94**, le Aziende si impegnano a concedere nei confronti dei lavoratori che aderiscono al volontariato - su presentazione di idonea documentazione e sempre che non ostino comprovate esigenze di servizio - permessi non retribuiti per il tempo speso nei servizi della Protezione civile.

### **C. Volontariato nell'ambito delle attività di cooperazione dell'Italia con i paesi in via di sviluppo**

Le Parti si richiamano a quanto previsto dalla **legge n. 49/87, art. 33, comma 2**, con riferimento alla possibilità di concedere, ai lavoratori con la qualifica di

volontario in servizio civile o cooperante ai sensi degli **artt. 31 e 32 della legge citata**, periodi di aspettativa non retribuita.

*Le Parti convengono sulla necessità di aggiornare l'articolo inserendo i riferimenti di cui alla **Legge n. 381/1991** (cooperative sociali) e alla **Legge n. 383/2000** (associazione di promozione sociale).*

*Le Parti convengono sulla necessità di aggiornare l'articolo inserendo il riferimento al **DPR 194/2001** (eliminando il riferimento al DPR 612/1994 in quanto abrogato).*

---

Articolo modificato dal **Verbale di accordo 12/5/2016**

## **CAPITOLO IX - Disciplina**

### **Art. 57 Doveri del personale**

*Il dipendente deve prestare l'attività lavorativa con impegno e responsabilità, tenendo una condotta costantemente uniformata a principi di disciplina, dignità e moralità. In particolare, il lavoratore deve:*

- a) osservare con diligenza le norme di legge, le norme del presente Contratto e le disposizioni impartite dall'Azienda, e comunque dai superiori, anche con riferimento alle norme vigenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;*
- b) informare immediatamente i propri superiori di qualsiasi infortunio o incidente o guasto che accada durante lo svolgimento dell'attività lavorativa;*
- c) rispettare l'orario di servizio, adempiendo alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza e non allontanarsi, senza espressa autorizzazione del responsabile, dal posto di lavoro durante l'orario di servizio; non dare luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro;*
- d) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni affidategli; eseguire il lavoro con diligenza e prudenza relative alla propria posizione in Azienda; non trarre profitto, con danno dell'Azienda stessa, da quanto forma*

*oggetto delle sue funzioni; rispettare il segreto d'ufficio e non svolgere attività contraria agli interessi dell'Azienda medesima o comunque in concorrenza con la stessa. È fatto espresso divieto di ricevere compensi o regali sotto qualsiasi forma per l'attività svolta;*

*e) espletare le sue funzioni tenendo un contegno sempre decoroso, corretto ed educato, che concorra al buon nome e alla reputazione dell'Azienda; usare sempre rispetto, riguardo ed ogni doverosa sollecitudine, sia con gli altri dipendenti, che con gli utenti, venendo sempre incontro alle richieste di questi ultimi tenuto presente i loro diritti al miglior trattamento e alla maggiore cortesia; adottare una condotta conforme ai principi di correttezza e buona fede nei confronti dell'Azienda, dei superiori, di altri lavoratori, di allievi o di terzi; non adottare comportamenti lesivi della dignità e della libertà della persona; non porre in essere molestie e/o molestie sessuali con comportamenti espressi in forma fisica, verbale o non verbale, o in forma scritta che violino o possano violare l'integrità e/o la dignità della persona; non porre in essere comportamenti, che arrechino pregiudizio all'immagine e alla reputazione dell'Azienda. E' fatto salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni nell'esercizio e a tutela dei diritti sindacali;*

*f) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, occupazioni estranee al servizio, nè, durante i periodi di assenza per malattia od infortunio, attendere ad attività, anche lavorative, che possano ritardare il recupero psico-fisico;*

*g) avere riguardo dei locali, dei mobili, degli oggetti, degli attrezzi e degli strumenti a lui affidati; mostrare diligenza nell'utilizzo dei locali o di altri beni strumentali affidati al dipendente in ragione del servizio; non recare danno o procurare guasti a cose o impianti comunque esistenti nell'Azienda per negligenza; non danneggiare i beni, gli oggetti, le opere con cui venga in contatto in ragione del proprio ufficio o servizio; non utilizzare impropriamente gli strumenti, anche Informatici e tecnologici, messi a disposizione dall'Azienda;*

*h) non introdurre, senza autorizzazione, persone estranee all'Azienda in locali e luoghi non aperti al pubblico;*

*i) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'Azienda in grado di coinvolgere, direttamente o indirettamente interessi propri;*

*j) comunicare immediatamente all'Azienda ogni mutamento del proprio domicilio e/o residenza sia durante il servizio che durante i periodi di malattia;*

*k) partecipare ai corsi di formazione e aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sottoporsi ai controlli sanitari previsti per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali o comunque disposti dal medico competente; prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro;*

*Inoltre, per ciò che attiene alla malattia, il lavoratore ha l'obbligo di:*

*- dare immediata notizia della propria malattia all'Azienda nonchè dell'indirizzo presso il quale è reperibile ove diverso dal domicilio già comunicato per gli eventuali controlli medicofiscali, vale a dire entro l'inizio del suo orario di lavoro, salvo il caso di grave e comprovato Impedimento; comunicare al datore di lavoro il numero di protocollo del certificato che gli è stato rilasciato dal medico entro 2 giorni dall'inizio della malattia;*

*- riprendere servizio alla scadenza del periodo indicato dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, dalla data indicata sul certificato del medico di controllo;*

*- comunicare immediatamente all'Azienda, salvo il caso di grave e comprovato impedimento, il perdurare dello stato di malattia;*

*- osservare l'obbligo di reperibilità presso il recapito comunicato all'Azienda nelle fasce orarie, tutti i giorni (festivi e domenica inclusi) dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00 o negli orari stabiliti dalla legge.*

---

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

## **Art. 58 Sanzioni e procedure disciplinari**

*Le inadempienze dei lavoratori determinano, secondo la gravità dell'infrazione, l'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari.*

*a) rimprovero verbale;*

b) rimprovero scritto;

c) multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;

e) licenziamento disciplinare (con o senza periodo di preavviso).

*Nessun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale può essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore.*

*La contestazione al lavoratore dei provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale viene fatta per iscritto, con la specifica indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione. La contestazione deve essere tempestiva, comunque non oltre 10 giorni lavorativi dalla data in cui l'azienda è giunta a conoscenza del fatto contestato, e deve contenere l'indicazione del termine entro il quale il lavoratore può presentare gli argomenti a propria difesa. Detto termine non potrà essere inferiore a 10 giorni lavorativi.*

*Il lavoratore, entro il termine definito dalla lettera di contestazione scritta, può presentare le proprie giustificazioni per iscritto, ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa facendosi assistere da un rappresentante del sindacato cui aderisce o conferisce mandato o da un legale.*

*La Direzione, completata l'istruttoria, la quale dovrà esaurirsi entro 30 giorni dal termine concesso al lavoratore per le giustificazioni o dalla sua audizione, invia al lavoratore la comunicazione del provvedimento adottato.*

*Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore, al quale sia stata comunicata una sanzione disciplinare, può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo del sindacato al quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione Territoriale del Lavoro, di un Collegio di conciliazione e arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.*

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

---

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 7/7/2009](#)

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

## Art. 59 Codice disciplinare

*Il presente codice disciplinare e/o altro specifico previsto aziendaliamente relativi alla sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata e alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portati a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Il tipo e l'entità delle sanzioni comminate in applicazione dell'articolo precedente, sono determinanti in base ai seguenti criteri generali:*

- a) intenzionalità del comportamento e grado della colpa;*
- b) rilevanza degli obblighi violati;*
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;*
- d) entità del danno o grado di pericolo arrecato all'Azienda, agli utenti o a terzi;*
- e) proporzionalità fra infrazione e sanzione e gradualità della sanzione;*
- f) reiterazione della mancanza.*

*Incorre nei provvedimenti del rimprovero verbale, del rimprovero scritto, della multa o della sospensione, il lavoratore che:*

- 1. adotti una condotta non conforme ai principi di correttezza nei confronti di altri lavoratori o di terzi, nonché del datore di lavoro o dei superiori;*
- 2. dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per uno o più giorni consecutivi, fino ad un massimo di 4;*
- 3. abbandoni il proprio posto di lavoro o non dia immediata notizia della propria malattia senza giustificato motivo;*
- 4. non rispetti l'orario di lavoro o ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione più volte nello stesso mese senza giustificato motivo;*
- 5. esegua il lavoro con negligenza o mostri negligenza nella cura dei locali o di altri beni strumentali affidati al dipendente in ragione del servizio;*

*6. procuri guasti a opere, cose o impianti comunque esistenti nell'Azienda per negligenza o grave disattenzione;*

*7. compia atti di insubordinazione nei confronti del datore di lavoro o dei superiori, non rispettando le direttive organizzative;*

*8. non rispetti le norme o non adempia alle disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;*

*9. si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza o di alterazione per uso di sostanze stupefacenti o psicotrope.*

*Incorre nel provvedimento del licenziamento disciplinare il lavoratore che:*

*1. adotti con dolo o colpa grave una condotta non conforme ai principi di correttezza nei confronti di altri lavoratori o di terzi, nonché del datore di lavoro o dei superiori;*

*2. sia assente ingiustificato dal lavoro per più di 4 giorni consecutivi;*

*3. adotti comportamenti lesivi della dignità e della libertà della persona o ponga in essere molestie o molestie sessuali che violino o possano violare l'integrità e la dignità della persona;*

*4. effettui falsa attestazione della presenza In servizio mediante alterazione dei sistemi di rilevazione delle presenze o comunque con modalità fraudolente o giustifichi l'assenza dal servizio mediante falsa attestazione;*

*5. abbandoni il posto di lavoro implicando grave pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza delle opere, delle cose, degli impianti o degli ambienti;*

*6. compia atti di grave insubordinazione nei confronti del datore di lavoro o dei superiori, non rispettando le direttive organizzative;*

*7. non rispetti le norme o non adempia alle disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro che arrecano grave pregiudizio a persone o cose;*

*8. esegua attività non autorizzata in concorrenza con l'Azienda, in conto proprio o di terzi, o trasmetta o divulghi informazioni espressamente ricevute in via riservata;*

9. *procuri guasti a opere, cose o impianti esistenti nell'Azienda con dolo o colpa grave;*

10. *ponga In essere un diverbio litigioso seguito dalle vie di fatto o una rissa nei luoghi di lavoro che possano causare grave perturbamento nelle persone;*

11. *compia furto o trafugamento di beni, oggetti, opere.*

*Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di particolare gravità e necessiti di accertamenti, l'Azienda nell'attesa di deliberare il provvedimento disciplinare può disporre l'allontanamento del lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario. Il lavoratore cautelativamente sospeso dalla prestazione lavorativa conserva per il periodo considerato il diritto alla retribuzione.*

*Nel caso di recidiva, potranno essere applicate le sanzioni di grado immediatamente superiore applicate per le mancanze precedenti.*

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

---

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

## **CAPITOLO X - Trattamento economico**

### **Art. 60 Retribuzione e sue definizioni**

Il trattamento economico annuale del personale è suddiviso in quattordici mensilità di uguale importo e la retribuzione viene corrisposta ai lavoratori mensilmente.

*La retribuzione è definita come segue:*

*1) Retribuzione base, costituita dai valori tabellari mensili comprensivi dell'indennità di contingenza (al 31/12/1991). I relativi valori sono riportati nella tabella n. 5 allegata all'Accordo di rinnovo del 21/3/2005.*

- Retribuzione individuale con la quale si intende la retribuzione base mensile

incrementata dall'eventuale indennità di funzione quadri di cui all'art. 25, lett. c), da elementi aggiuntivi della retribuzione e da altri eventuali assegni a carattere continuativo ad personam.

- Retribuzione globale, mensile o annuale, con la quale si intende la somma della retribuzione individuale e delle quote di competenze aggiuntive (13a e 14a). Nella retribuzione globale omnicomprensiva si intendono comprese anche la retribuzione variabile e le indennità percepite nel mese o nell'anno di riferimento. Sono comunque esclusi dalla retribuzione globale gli emolumenti corrisposti a titolo di rimborso spese anche se forfettizzati.

La retribuzione è corrisposta mensilmente in un giorno stabilito dall'Azienda, compreso tra il giorno 20 e l'ultimo giorno del mese. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festività o un sabato non lavorativo il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.

----

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 25/5/2005](#).

## **Art. 60/BIS Incrementi economici**

L'incremento economico a regime dei minimi tabellari, unitamente al valore delle nuove retribuzioni, nella misura e secondo la decorrenza convenuta, sono riportati nelle tabelle "B1" e "B2" allegate al Contratto, che sostituiscono le precedenti tabelle "B1", "B2" e "B3".

----

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 21/3/2005](#).

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 7/7/2009](#)

## **Art. 61 Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (EAR)**

*Le Aziende si impegnano alla massima valorizzazione della professionalità dei lavoratori attraverso processi formativi e riconoscimento di progressione*

professionale (passaggi d'area e/o livello).

I lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data dell'1/1/2019 con una anzianità di servizio di almeno 3 anni che non abbiano avuto dal 2010 almeno 1 passaggio di livello o area avranno diritto ad un terzo elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) assorbibile da futuri passaggi di livello.

Tabella

AREA	Importi E.A.R.
Area A	11,62
Area B	15,49
Area C	19,36
Area D	23,23

---

Articolo inserito dal [Verbale di accordo 21/3/2005](#)

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

## **Art. 62 Calcolo della retribuzione oraria e giornaliera**

Dal momento che la durata di lavoro media settimanale è stata definita pari a 37 ore medie settimanali, la retribuzione oraria, nelle sue varie definizioni previste dall'articolo precedente, si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 162.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 26 la retribuzione mensile.

## **Art. 63 Retribuzione accessoria: indennità varie**

Le indennità possibili per le Aziende aderenti a FEDERCULTURE sono, oltre a quelle già menzionate di Funzione quadri (art. 25, n. 1, lett. c), Forfetario straordinario (art. 33), Lavoro domenicale (art. 36), Turni avvicendati (art. 38), e Reperibilità (art. 39), anche le seguenti:

- indennità di cassa;

- indennità di trasferta;
- indennità di disagio.

Tutte le indennità, ad eccezione di quella di Funzione quadri, non hanno carattere continuativo ma vanno attribuite esclusivamente su specifica prestazione effettiva. Non sono ammesse altre tipologie di indennità. Eventuali indennità derivanti da precedenti regolamentazioni contrattuali nazionali e/o aziendali, non più contemplate nel presente CCNL, vengono mantenute in cifra fissa mensile non assorbibile come emolumento ad personam, qualora il trattamento complessivo annuo di fatto percepito risulti superiore a quello assicurato dalla retribuzione globale annua del presente CCNL.

#### A. Indennità di cassa

Il lavoratore, che normalmente maneggia denaro contante e/o assegni con responsabilità e oneri per errori, ha diritto ad un'indennità rapportata al volume di denaro trattato mediamente secondo i seguenti criteri:

- indennità di tipo A, pari a L. 1.000/giorno (euro 0,51) effettivamente lavorato fino a circa L. 25.000.000 (euro 12911,42) di denaro trattato per mese;
- indennità di tipo B, pari a L. 1.500/giorno (euro 0,77) effettivamente lavorato oltre l'ammontare di L. 25.000.000 (euro 12911,42) di denaro trattato per mese.

Tale indennità è corrisposta anche a chi sostituisce temporaneamente il titolare del servizio di cassa a qualsiasi titolo.

#### B. Indennità di trasferta

L'indennità di trasferta ricorre quando un lavoratore opera al di fuori del territorio del comune o dell'area intercomunale dove è collocata la propria sede di lavoro.

L'area intercomunale non può avere un'estensione superiore ad una distanza di 25 Km dai confini del comune di assegnazione della propria sede di lavoro.

Le spese di viaggio, vitto e pernottamento vengono rimborsate e compensate a piè di lista in base alle modalità e ai limiti di seguito riportati.

Il rimborso delle spese di trasporto comprende quelle di viaggio per e da la località di missione con uno dei mezzi sotto specificati e quelle di trasferimento nell'ambito della stessa località. I mezzi di trasporto consentiti sono tutti quelli pubblici, ma l'utilizzo dell'aereo deve essere preventivamente e specificatamente autorizzato. E' consentito anche l'uso, a richiesta e previa specifica autorizzazione, del proprio

automezzo, ma in tal caso il dipendente deve rilasciare al datore di lavoro dichiarazione liberatoria delle responsabilità connesse all'utilizzazione del mezzo (danni a terzi, a cose di terzi, a cose proprie).

Il rimborso delle spese per l'uso della propria autovettura viene effettuato in base alle percorrenze chilometriche e alle tariffe previste dalle tabelle ACI.

Il rimborso delle spese di alloggio per il pernottamento non comprende la categoria di lusso ed è riconosciuto quando il dipendente è impegnato in prestazioni fuori sede al mattino successivo, ovvero quando il protrarsi dell'impegno lavorativo non consenta il rientro in residenza alla sera.

Le spese per i pasti sono rimborsate fino a concorrenza di L. 100.000 (euro 51,64) giornaliera con un massimale di L. 60.000 (euro 30,98) per singolo pasto.

Al dipendente compete, altresì, per ogni trasferta superiore alle 12 ore un'indennità pari a L. 15.000 (euro 7,74), e per le trasferte superiori alle 24 ore un'indennità pari a L. 30.000 (euro 15,49).

Tali indennità vengono raddoppiate in caso di trasferte all'estero.

### C. Indennità di disagio

Le Parti convengono che le condizioni di disagio legate a situazioni locali collettive e/o individuali vanno superate con opportuni interventi tecnologici e/o di processo e non monetizzate. Tuttavia, per situazioni di oggettivo disagio legate a condizioni di tempo, luogo, materiali si definisce di istituire questa particolare indennità, al fine di compensare in termini equitativi, le condizioni di lavoro più sfavorevoli di alcuni lavoratori rispetto ad altri che operano in condizioni di normalità.

Questa indennità va definita nelle sue finalità e condizioni a livello aziendale, va attribuita esclusivamente su specifica prestazione effettiva giornaliera od oraria e può essere graduata secondo diversi livelli correlati al grado e all'eventuale molteplicità dei disagi connessi alla prestazione.

I tetti applicabili di attribuzione di questa indennità, rapportati ai livelli di disagio, sono di seguito riportati:

- livello 1: L. 2.000/giorno (euro 1,03);
- livello 2: L. 4.000/giorno (euro 2,06);
- livello 3: L. 6.000/giorno (euro 3,09).

### **Art. 64 Premio di risultato**

Le Parti convengono sulla necessità di revisionare il presente articolo e si prefiggono, entro la fase di stesura definitiva del CCNL, di definire di comune accordo l'aggiornamento dello stesso secondo i principi di seguito evidenziati.

*Le Parti confermano la necessità che vengano incrementate e rese strutturali tutte le misure volte ad incentivare la contrattazione di secondo livello avente contenuti economici, anche nelle imprese di minori dimensioni, in quanto capace di fotografare la situazione dell'impresa e di meglio rispondere alle esigenze del contesto di riferimento e ai bisogni dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato o determinato.*

*Il premio variabile sarà calcolato con riferimento ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.*

*Il premio dovrà avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti fiscali previsti dalla normativa di legge.*

*Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile saranno definiti contrattualmente dalle Parti in sede aziendale assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.*

*In particolare, le Parti concordano che i contratti collettivi aziendali dovranno prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione - che potranno consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi o nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto al periodo congruo definito dall'accordo - il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.*

*- Dichiarazione a verbale -*

*Le Parti si danno reciprocamente atto che in seguito alla emanazione della **Legge n. 208/2015** (c.d. Legge di Stabilità 2016) e del D.M. 25/3/2016 (ancora soggetto al parere della Corte dei Conti) vigono nuove, regole per la contrattazione e per l'erogazione dei premio di produttività. Si impegnano, pertanto, a rivedere la presente normativa incentivando la contrattazione collettiva aziendale sulla base dei parametri di produttività aziendale previsti dalle nuove disposizioni e nel rispetto dei criteri di misurazione e verifica concordati.*

## A. Elemento di garanzia retributiva (E.G.R.)

*Ai fini della effettiva diffusione della contrattazione di secondo livello, le Parti concordano nella opportunità di prevedere un importo, nella misura ed alle condizioni concordate, a titolo di elemento di garanzia retributiva (E.G.R.), a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello che non percepiscano altri trattamenti economici, individuali o collettivi, aggiuntivi rispetto ai minimi previsti dal CCNL.*

*A decorrere dal 2017 ai dipendenti a tempo indeterminato o determinato iscritti al LUL da almeno 6 mesi presso le aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato o riguardante progetti di interesse aziendale per istituire sistemi di valutazione delle performance dei lavoratori e che non abbiano percepito altri trattamenti economici, individuali o collettivi, assimilabili, aggiuntivi rispetto ai minimi tabellari, sarà riconosciuto un importo lordo annuo come specificato in tabella, ovvero una cifra inferiore, fino a concorrenza, in caso di presenza di un diverso trattamento economico rispetto a quello minimo fissato dal CCNL.*

*Tabella*

<b>AREA</b>	<b>Importi E.G.R.</b>
Area A	220,00
Area B	250,00
Area C	280,00
Area D	310,00
Area Q	340,00

*L'E.G.R. sarà erogato in una unica soluzione con le competenze del mese di aprile e sarà corrisposto prò quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti i mesi di servizio nell'anno precedente. A tali fini verrà considerato come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.*

*L'importo previsto sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in rapporto al normale orario di lavoro.*

*L'importo non avrà riflesso alcuno sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti, di alcun genere e sarà escluso dal computo del TFR in quanto le Parti hanno definito l'importo in senso omnicomprensivo.*

*Dall'adempimento saranno escluse le aziende che versino in comprovata situazione di difficoltà economico-produttiva, anche con ricorso agli ammortizzatori sociali o che abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure di cui alla legge*

*fallimentare nell'anno precedente o nell'anno di competenza dell'erogazione.*

---

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 7/7/2009](#)

Articolo sostituito dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

### **Art. 64/BIS Fondo per progetti speciali di interesse aziendale**

---

Articolo inserito dal [Verbale di accordo 7/7/2009](#)

Articolo abrogato dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

### **Art. 64/TER Fondi per la valorizzazione del personale**

*Le Parti convengono di istituire un Fondo destinato al finanziamento della valorizzazione del personale finanziato da una somma pari ad euro 9 al mese, per 14 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato per ogni anno per la durata complessiva di 3 anni, dal 2016 al 2018.*

*In caso di mancato utilizzo del Fondo, le somme accantonate non produrranno economie e saranno distribuite ai lavoratori con i criteri qualitativi e produttivi utilizzati per l'erogazione dei premi di produzione.*

---

Articolo inserito dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

### **Art. 65 Mensilità aggiuntive (13.a e 14.a)**

L'Azienda corrisponde ai propri dipendenti, nel mese di dicembre di ogni anno, una 13.a (tredicesima) mensilità pari alla retribuzione individuale mensile dello stesso mese.

Inoltre, entro il mese di giugno, l'Azienda corrisponde ai dipendenti una 14.a

(quattordicesima) mensilità pari alla retribuzione individuale mensile dello stesso mese.

Nel caso di inizio e di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi delle mensilità aggiuntive quanti sono i mesi interi di servizio prestati.

A tal fine, le frazioni di mese superiori a 15 giorni vanno computate come mese intero, mentre quelle inferiori non vengono conteggiate.

## **Art. 66 Mense aziendali**

Le Aziende, tenuto conto delle caratteristiche dell'organizzazione del servizio, della distribuzione dell'orario di lavoro, delle possibilità di razionalizzazione nell'utilizzo delle prestazioni di lavoro in relazione alle crescenti esigenze di servizio, istituiscono, previa contrattazione con le Rappresentanze Sindacali, un servizio mensa, di norma attraverso l'adozione di buoni pasto o ticket-restaurant o anche mediante convenzione con terzi o servizio diretto.

Il servizio mensa, comunque costituito, è fruibile dai lavoratori che prestano attività lavorative nella fascia oraria compresa tra le ore 12.30 - 15 e tra le ore 19 - 21.30. Il tempo di fruizione dei pasti è considerato al di fuori dell'orario di servizio.

In ogni caso è prevista una partecipazione dei dipendenti al costo del pasto in misura non superiore ad 1/3.

Il servizio è attribuito per ciascun giorno di prestazione effettiva di lavoro, e il suo costo non costituisce elemento retributivo con effetti su altri istituti retributivi contrattuali.

## **Art. 67 Previdenza complementare**

Le Parti si danno atto che la previdenza complementare può rappresentare uno strumento idoneo ad integrare le risorse economiche durante il periodo della pensione, contribuendo a sostenere il livello di vita acquisito dal lavoratore nel periodo attivo.

A tal fine, preso atto delle normative in essere e dello scenario in evoluzione in materia previdenziale, le Parti convengono di dotare la categoria di un Fondo di previdenza complementare.

Con l'intento di riferire questo Fondo ad una massa critica di lavoratori, la più ampia possibile, in grado di dare risultati di maggior interesse per i dipendenti, si conviene di aderire al Fondo, già presente nell'ambito del sistema della CONF SERVIZI-CISPEL, denominato Fondo Nazionale di previdenza complementare "Previambiente", costituito con atto del 18/6/98, presso lo studio

notarile Atlante-Cerasi rep. n. 8194.

Tale Fondo è regolato da un apposito statuto che, unitamente alla relativa scheda informativa, è stato approvato dalla Commissione di vigilanza ex **art. 4, comma 6, D.Lgs. n. 124/93** con delibera del 4/11/98.

Il predetto statuto, all'art. 3, prevede che, oltre ai lavoratori ed alle imprese del settore ambientale, possono essere altresì associati lavoratori ed Aziende di settori convenzionalmente denominati affini.

Il comma 3 dello stesso articolo individua, inoltre, espressamente quale "settore affine" quello delle Aziende aderenti a FEDERCULTURE.

Visto che il comma 4 dello stesso art. 3 prevede che le quote di contribuzione, rispettivamente a carico delle Aziende e dei lavoratori, nonché le specifiche modalità di adesione, siano regolati da apposito accordo, si conviene quanto segue: La contribuzione al Fondo è calcolata in percentuale, per 12 mensilità, sulla retribuzione individuale di ciascun lavoratore.

Tale contribuzione è dovuta nelle seguenti misure:

- a carico dell'Azienda: 1%;

- a carico del lavoratore: 1%.

In sede di rinnovo del CCNL le Parti possono modificare sia le voci contrattuali che le percentuali sopra indicate.

Il lavoratore può optare per un contributo a proprio carico maggiore di quello stabilito contrattualmente.

L'Azienda comunica al lavoratore, tramite apposita indicazione sulla busta paga, l'entità delle trattenute effettuate a suo carico.

E', altresì, dovuta al Fondo una quota mensile dell'accantonamento del TFR pari al 2% della retribuzione utile a tale scopo, a valere ed in detrazione dell'accantonamento di legge.

Per i lavoratori di primo impiego, cioè successivo al 28/4/1993, è dovuta al Fondo l'integrale destinazione del TFR a decorrere dall'1/1/2000.

Per "lavoratori di primo impiego" agli effetti del comma precedente, si intendono i lavoratori privi, al 28/4/1993, di una posizione assicurativa.

Il Fondo comunica al lavoratore, almeno una volta l'anno, i versamenti effettuati a suo favore dall'Azienda, distinguendo le quote a carico del lavoratore, quelle a carico dell'Azienda e le quote TFR.

La contribuzione al Fondo di cui al presente articolo ha decorrenza dall'1/1/2000.

Per tutto quanto non regolato diversamente dal presente articolo si fa rinvio alle disposizioni contenute nello Statuto del Fondo PREVIAMBIENTE, che si riporta in allegato e costituisce parte integrante e sostanziale dello stesso articolo.

Il presente Accordo è notificato, a cura di FEDERCULTURE, al Fondo

PREVIAMBIENTE ai sensi dell'art. 3, comma 4, dello statuto.

PREVIAMBIENTE adotta, quindi, tutti i provvedimenti del caso, al fine di rendere operativa l'iscrivibilità dei lavoratori e delle Aziende aderenti a FEDERCULTURE e le forme di partecipazione previste dallo statuto.

### **Art. 67/BIS Welfare**

*Le Parti convengono sull'utilità di promuovere forme di retribuzione "flessibile" attraverso l'erogazione da parte del datore di lavoro di beni e servizi di cui all'**art. 51, co. 2, lett. f, f-bis, f-ter, e co. 3, DPR 917/1986** (c.d. TUIR) concordate a livello di contratto, di accordo o di regolamento aziendale.*

---

Articolo inserito dal **Verbale di accordo 12/5/2016**

### **Art. 68 Trattamento di fine rapporto (TFR)**

L'Azienda corrisponde al lavoratore, al momento della risoluzione del rapporto, un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto all'**art. 2120 cod. civ.** nel testo modificato dalla **legge n. 297/82**.

Nel caso di morte del lavoratore, il trattamento di fine rapporto è corrisposto ai soggetti e con le modalità previste dall'**art. 2122 cod. civ.**

La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto, comprende le seguenti tassative voci senza la possibilità di aggiungerne altre:

- retribuzione individuale mensile;
- tredicesima e quattordicesima mensilità;
- indennità di cassa;
- indennità sostitutiva del preavviso.

### **Art. 69 Anticipazione sul trattamento di fine rapporto**

E' riconosciuta al dipendente la facoltà di richiedere, ai sensi dell'**art. 1, legge n. 297/82**, un'anticipazione sull'indennità di fine rapporto.

La relativa domanda va presentata entro il 31 dicembre di ciascun anno corredata, a pena di decadenza, dalla documentazione richiesta ed indicata ai successivi commi. Le domande motivate da malattia grave possono essere proposte in ogni tempo e, sussistendo le altre condizioni necessarie, vengono immediatamente soddisfatte. Sull'accoglimento delle domande si pronuncia l'Azienda su istruttoria condotta dal competente ufficio.

Il limite massimo delle domande che possono essere soddisfatte in ciascun esercizio è costituito dal 10% degli aventi titolo e comunque dal 4% del numero totale dei dipendenti.

Sono ammessi a presentare domanda i dipendenti con almeno 8 anni di servizio che non abbiano ancora ottenuto l'anticipazione sul trattamento di fine rapporto, ovvero che l'abbiano già ottenuta almeno 8 anni prima.

Al fine della formazione del contingente delle domande accoglibili in ciascun esercizio e della graduatoria delle domande tempestivamente pervenute, fermi restando i criteri previsti dalla **legge n. 297/82**, vengono stabilite le seguenti condizioni di accoglimento e le relative priorità:

- malattie gravi del dipendente o dei familiari da comprovarsi con idonea certificazione sanitaria competente, nonché con quietanza originale o in copia autentica di avvenuto pagamento;

- acquisto di casa di abitazione, da documentarsi con copia autentica dell'atto notarile di compravendita o con atto preliminare di compravendita (in questo secondo caso la conferma è subordinata all'esibizione dell'atto pubblico successivamente stipulato) e con la dichiarazione che trattasi dell'unica casa di abitazione di proprietà del dipendente o del di lui figlio (dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà);

- costruzione di casa in cooperativa, da documentarsi con dichiarazione con firma autenticata del presidente della cooperativa attestante la condizione di socio assegnatario del richiedente, le caratteristiche dell'alloggio, il costo di costruzione, la somma già pagata e il residuo a saldo, nonché la dichiarazione che trattasi dell'unica casa di abitazione di proprietà del dipendente o del di lui figlio (dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà);

- costruzione della casa direttamente da parte del dipendente o del di lui figlio, da documentarsi con la copia autentica della concessione edilizia accompagnata dai preventivi e dalla certificazione dell'ufficio tecnico comunale attestante l'inizio dei

lavori, nonché con la dichiarazione che trattasi dell'unica casa di abitazione di proprietà del dipendente o del di lui figlio (dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà) e con quietanza originale o in copia autentica di avvenuto pagamento;

- lavori di riparazione, recupero o restauro di particolare rilevanza da eseguirsi nella casa di abitazione del dipendente o del di lui figlio, da documentarsi con la concessione comunale e con il preventivo di spesa redatto da professionisti iscritti agli albi professionali, nonché con dichiarazione che trattasi di lavori da eseguirsi nell'unica casa di abitazione di proprietà del dipendente o del di lui figlio (dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà) e con quietanza autentica di avvenuto pagamento;

- lavori di riparazione, sistemazione o restauro di normale rilevanza da eseguirsi nella casa di abitazione del dipendente, da documentarsi con l'autorizzazione comunale, con una dichiarazione attestante i lavori eseguiti e con copia autentica della fattura quietanzata della spesa, ovvero con preventivo dei lavori e con copia autentica della fattura di acconto versato, nonché con dichiarazione che trattasi di lavori eseguiti o da eseguirsi nell'unica casa di abitazione di proprietà del dipendente (dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà);

- indifferibili e rilevanti esigenze economiche, da documentarsi adeguatamente anche mediante ricevute attestanti un notevole impegno economico a carico del dipendente.

A parità di condizioni è accordata precedenza alla domanda del dipendente con maggiore anzianità lavorativa; a parità di anzianità lavorativa, è accordata precedenza al dipendente con maggiore anzianità di età.

L'erogazione, ricorrendo la necessità o l'opportunità, può, in tutto o in parte, essere effettuata a terzi direttamente dall'Azienda in nome e per conto del beneficiario, su delega di quest'ultimo.

*A discrezione dell'azienda, tenuto conto di comprovate e documentate necessità di natura personale, il lavoratore potrà chiedere una seconda anticipazione sul TFR a condizione che la prima anticipazione sia stata di importo inferiore al limite massimo fissato dalla legge e che con la seconda non venga superata la misura del 70% delle somme accantonate.*

---

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

## CAPITOLO XI - Estinzione del rapporto di lavoro

### Art. 70 Cessazione del rapporto di lavoro

La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha luogo nei seguenti casi:

a) per dimissioni del dipendente;

b) d'ufficio, senza bisogno di preavviso, al compimento dell'età fissata dalle vigenti disposizioni di legge per il conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia, fatta salva la facoltà di opzione per il proseguimento del rapporto per coloro che ne hanno diritto in virtù delle citate disposizioni di legge;

c) per malattia o conseguenza di infortunio, la cui durata abbia superato il periodo di conservazione del posto come previsto dal presente Contratto;

d) per decesso del dipendente;

*e) per licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo oggettivo o soggettivo.*

In ogni caso l'Azienda comunica sempre per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

In caso di cessazione del rapporto per licenziamento o dimissioni, per qualsiasi causa, l'Azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione del lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione dei diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso ha svolto la sua attività nell'Azienda, del livello al quale era assegnato e delle mansioni svolte.

---

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

## **Art. 70/BIS Procedura delle dimissioni**

*In caso di dimissioni e risoluzione consensuale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 e dal D.M. 15/12/2015 (al di fuori delle ipotesi di cui all'art. 55, co. 4, D.Lgs. n. 151/2001) le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente.*

*Entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo di dimissioni o risoluzione consensuale, il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.*

---

Articolo inserito dal **Verbale di accordo 12/5/2016**

## **Art. 71 Cessione, trasformazione, fusione dell'Azienda**

La cessione, la trasformazione o la fusione dell'Azienda non risolvono il contratto di lavoro in essere.

Il personale dell'Azienda conserva i suoi diritti nei confronti dell'Azienda subentrante.

## **Art. 72 Periodo di preavviso**

Il recesso dal rapporto di lavoro dovrà essere comunicato secondo le modalità previste dalla legge.

*In caso di cessazione del rapporto di lavoro per i motivi elencati all'art. 70, escluse le previsioni di cui alla lettera b) ed alla lettera e) limitatamente al recesso per giusta causa di cui all'art. 2119 c.c., ai lavoratori spetta un periodo di preavviso pari, per ciascun livello di inquadramento, ai corrispondenti periodi di prova di cui all'art. 21 del presente CCNL.*

Nel caso previsto dalla lettera a) tali termini sono ridotti alla metà.

*I termini del preavviso decorrono dal giorno immediatamente successivo alla data*

*di comunicazione del recesso.*

*La parte che risolve il rapporto di lavoro senza il rispetto del termine di preavviso, deve corrispondere all'altra parte l'indennità sostitutiva, calcolata secondo le disposizioni dell'**art. 2121 c.c.**, così come modificato dalla **legge n. 297/82**. Durante il periodo di preavviso lavorato, l'Azienda è tenuta a concedere al lavoratore, che lo richiede, permessi non retribuiti per la ricerca di nuova occupazione.*

Il periodo di preavviso è considerato come servizio; pertanto, questo, anche se sostituito dall'indennità relativa, viene computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto

---

Articolo sostituito dal **Verbale di accordo 7/7/2009**

Articolo modificato dal **Verbale di accordo 12/5/2016**

## **Nota finale**

*Ovunque nel contratto si faccia riferimento al matrimonio si integra con "e unione civile".*

*Ovunque si parli di coniuge/coniugi si intende applicato anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.*

*Il presente verbale di accordo integra la disciplina contrattuale vigente formando così il contenuto unitario del CCNL. In particolare in luogo di "... Omissis..." si intendono richiamate e vigenti le discipline già previste nel medesimo articolo del precedente CCNL.*

---

Articolo inserito dal **Verbale di accordo 12/5/2016**

## **ALLEGATI**

### **TABELLA 1 - Tabella elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.)**

Area A   € 11,62
Area B   € 15,49
Area C   € 19,36
Area D   € 23,23

Tabella sostituita dal [verbale di accordo 21/3/2005](#).

## TABELLA 2 - Una Tantum dall'adeguamento economico 15/12/2006

<b>Livello</b>	<b>Il ipotesi di aumento a regime</b>	<b>Una tantum dal 1/12/2005 al 30/9/2006 Importi da moltiplicare per 10 mensilità</b>	<b>I Tranche dall'1/10/2006 (67% incremento)</b>	<b>Il Tranche dall'1/7/2007 (33% incremento)</b>
A	60,00	18,04	40,20	19,80
A1	65,36	22,22	43,79	21,57
A2	66,40	22,58	44,49	21,91
A3	68,88	23,42	46,15	22,73
B	66,00	22,44	44,22	21,78
B1	69,93	23,77	46,85	23,08
B2	74,05	25,18	49,62	24,44
B3	76,27	25,93	51,10	25,17

C1	87,71	29,82	58,77	28,94
C2	90,18	30,66	60,42	29,76
C3	96,00	32,64	64,32	31,68
D1	91,67	31,17	61,42	30,25
D2	91,70	31,18	61,44	30,26
D3	92,47	31,44	61,96	30,52
Q1	97,61	33,19	65,40	32,21
Q2	115,18	39,16	77,17	38,01

*Con il pagamento delle retribuzioni del mese di febbraio 2007 sarà erogato a tutti i lavoratori a tempo indeterminato, in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, un importo lordo forfettario, comprensivo di qualunque ulteriore pretesa economica legata al rinnovo del biennio economico del CCNL e non incidente su alcun istituto di natura retributiva, a copertura del periodo 1/12/2005 - 30/9/2006, secondo gli importi indicati nella tabella.*

*Per gli apprendisti e i lavoratori con contratto di inserimento professionale, gli importi di cui alla tabella che precede saranno proporzionalmente ridotti sulla base dei criteri indicati all'**art. 15 del CCNL**.*

*Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale gli importi suddetti verranno riproporzionati in funzione dell'orario di lavoro dagli stessi osservato.*

*Ai dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, in forza all'atto di sottoscrizione del presente accordo, gli importi verranno erogati previo riproporzionamento in decimi in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestato, a condizione che quest'ultimo risulti di durata superiore a 2 mesi, intendendosi per tali le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.*

*Ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato in data successiva all'1/12/2005, gli importi di cui sopra saranno erogati previo riproporzionamento in decimi in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestato, computandosi quale mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.*

---

Tabella sostituita dall'**Adeguamento economico 15/12/2006**

### **TABELLA 3 - Minimi retributivi dei livelli base A e B**

+-----+

| Area A |

| Liv. A € 1.000,00 |

+-----+

| Area B |

| Liv. B € 1.130,00 |

+-----+

----

Tabella inserita dal [Verbale di accordo 21/3/2005](#).

#### **TABELLA 4 - Indennità in cifra fissa - Nuovi importi**

+-----

+-----+

| Indennità in cifra fissa

| Nuovi importi |

+-----

+-----+

| Indennità lavoro domenicale

| € 6,00 |

+-----

+-----+

| Indennità lavoro domenicale per servizio in turno -

| € 6,00 |

| Art. 38

| |

+-----

+-----+

| Indennità giornaliera per lavoro in turno avvicendato

| € 2,25 |

| di tipo B diurno - Art. 38

| |

+-----+  
+-----+

| Indennità giornaliera per lavoro in turno avvicendato

| € 11,25 |

| di tipo B notturno - Art. 38

| |

+-----+  
+-----+

| Indennità di reperibilità fino a 10 ore giornaliere -

| € 4,50 |

| Art. 39

| |

+-----+  
+-----+

| Indennità di reperibilità superiore a 10 ore e fino a

| € 6,75 |

| 14 ore - Art. 39

| |

+-----+  
+-----+

| Indennità di reperibilità superiore a 14 ore e fino a

| € 10,14 |

| 24 ore - Art. 39

| |

+-----+  
+-----+

| Indennità di cassa tipo A al giorno - Art. 63 lett. A

| € 0,56 |

+-----+	
Indennità di cassa tipo B al giorno - Art. 63 lett. A	
€ 0,84	
+-----+	
Indennità di trasferta - periodo superiore a 24 ore -	
€ 16,88	
Art. 63 lett. B	
+-----+	
Indennità di trasferta - periodo superiore a 12 ore -	
€ 8,44	
Art. 63 lett. B	
+-----+	
Indennità di disagio livello 1 - Art. 63 lett. C	
€ 1,12	
+-----+	
Indennità di disagio livello 2 - Art. 63 lett. C	
€ 2,25	
+-----+	
Indennità di disagio livello 3 - Art. 63 lett. C	
€ 3,37	
+-----+	
Indennità di Funzione quadri - Art. 25 lett. C	

| Q1 € 281,47 |

|  
| Q2 € 562,93 |

+-----+  
+-----+

----

Tabella inserita dal **Verbale di accordo 21/3/2005**.

## TABELLA 5 - Aumento retribuzioni tabellari

### Nuovi Minimi Tabellari dall'1/1/2016

I nuovi minimi tabellari sono rappresentati nella tabella allegata

*Nuova retribuzione tabellare - Valori in euro da corrispondersi per 14 mensilità*

Livello	Retribuzione al 31/12/2015	Scala parametrica vigente	Incrementi tabellari dal 1/1/2016	Retribuzione dal 1/1/2016	Incrementi tabellari dal 1/7/2017	Ri
A	1.116,00		16,74	1.132,74	16,74	
A1	1.337,29	100,00	20,06	1.357,35	20,06	
A2	1.358,72	101,60	20,38	1.379,10	20,38	
A3	1.409,37	105,39	21,14	1.430,51	21,14	
B	1.252,00		18,78	1.270,78	18,78	
B1	1.430,81	106,99	21,46	1.452,27	21,46	
B2	1.515,26	113,31	22,73	1.537,99	22,73	
B3	1.560,71	116,71	23,41	1.584,12	23,41	
C1	1.624,45	121,47	24,37	1.648,82	24,37	
C2	1.670,18	124,89	25,05	1.695,23	25,05	
C3	1.731,74	129,50	25,98	1.757,72	25,98	
D1	1.824,55	136,44	27,37	1.851,92	27,37	

D2	2.098,80	156,94	31,48	2.130,28	31,48
D3	2.204,36	164,84	33,07	2.237,43	33,07
Q1	2.326,83	174,00	34,90	2.361,73	34,90
Q2	2.745,78	205,32	41,19	2.786,97	41,19

Tabella sostituita dall'[Adeguamento economico 15/12/2006](#)

Tabella sostituita dal [Verbale di accordo 7/7/2009](#)

Tabella sostituita dal [Verbale di accordo 12/5/2016](#)

Tabella sostituita dal [Verbale di accordo 19/7/2016](#)

## TABELLA 6 - Equiparazione primo inserimento nelle nuova classificazione - Personale proveniente dagli EE.LL.

Area	Livello CCNL FEDERCULTURE	Precedente qualifica e livello differenziato personale EE.LL.
A	A	
	A1	A1
	A2	A2
	A3	A3+A4+A5
B	B	

	B1	B1+B2	
	B2	B3+B4	
	B3	B5+B6+B7	
C	C1	C1+C2	
	C2	C3	
	C3	C4+C5	
D	D1	D1+D2	
	D2	D3+D4	
	D3	D5+D6	
Q	Q1		
	Q2	dirigenti	

----

## **ALLEGATO B**

### **Tabella B1 - Incrementi mensili della retribuzione tabellare dall'1/7/2009**

*Valori in Euro da corrispondersi per 14 mensilità*

<b>Livello</b>	<b>Retribuzione al 30/11/2007</b>	<b>Scala parametrica vigente</b>	<b>Incrementi tabellari dall'1/7/2009</b>
A	1.060,00	0	56,00
A1	1.275,64	100,00	61,65
A2	1.296,08	101,60	62,64
A3	1.344,40	105,39	64,98
B	1.190,00	0	62,00
B1	1.364,85	106,99	65,96
B2	1.445,40	113,31	69,86
B3	1.488,75	116,71	71,95
C1	1.549,56	121,47	74,89
C2	1.593,18	124,89	77,00
C3	1.651,90	129,50	79,84
D1	1.740,43	136,44	84,12
D2	2.002,04	156,94	96,76
D3	2.102,73	164,84	101,63
Q1	2.219,56	174,00	107,27
Q2	2.619,19	205,32	126,59

---

Tabella inserita dal **Verbale di accordo 7/7/2009**

### **Tabella B2 - Nuova retribuzione tabellare dall'1/7/2009**

*Valori in Euro da corrispondersi per 14 mensilità*

<b>Livello</b>	<b>Retribuzione al 30/11/2007</b>	<b>Scala parametrica vigente</b>	<b>Incrementi tabellari dall'1/7/2009</b>	<b>Retribuzione Dall'1/7/2009</b>
A	1.060,00	0	56,00	1.116,00
A1	1.275,64	100,00	61,65	1.337,29
A2	1.296,08	101,60	62,64	1.358,72
A3	1.344,40	105,39	64,98	1.409,37
B	1.190,00	0	62,00	1.252,00
B1	1.364,85	106,99	65,96	1.430,81
B2	1.445,40	113,31	69,86	1.515,26
B3	1.488,75	116,71	71,95	1.560,71
C1	1.549,56	121,47	74,89	1.624,45
C2	1.593,18	124,89	77,00	1.670,18
C3	1.651,90	129,50	79,84	1.731,74
D1	1.740,43	136,44	84,12	1.824,55
D2	2.002,04	156,94	96,76	2.098,80
D3	2.102,73	164,84	101,63	2.204,36
Q1	2.219,56	174,00	107,27	2.326,83
Q2	2.619,19	205,32	126,59	2.745,78

----

Tabella inserita dal **Verbale di accordo 7/7/2009**

### ***Ipotesi di accordo 11/6/2009***

*Il giorno 11/6/2009, si sono incontrate FEDERCULTURE e le OO.SS. stipulanti il vigente CCNL per il rinnovo quadriennale della parte normativa del CCNL e del biennio economico 2008-2009 dello stesso.*

*Dopo ampia discussione, le parti - riservandosi di delineare nel dettaglio il seguente accordo - concordano sui seguenti punti considerando positivamente esaurita la fase di negoziazione sindacale:*

A) i minimi tabellari del CCNL saranno incrementati del seguente importo lordo mensile per 14 mensilità, individuato sul livello "C2" della scala di classificazione e riparametrato in base alla vigente scala parametrica: € 76,00.

B) In aggiunta al suddetto incremento, verrà riconosciuto un importo mensile lordo pari a € 5,00 il quale andrà a confluire in un Fondo ad hoc definito "Fondo per progetti speciali di interesse aziendale" che assumerà le seguenti caratteristiche:

I) fondo costituito da un importo pari a € 5,00 per il numero complessivo di dipendenti per 14 mensilità;

II) fondo non utilizzabile dall'azienda per finalità diverse;

III) il fondo finanzia progetti diversi e distinguibili da quelli individuati ex **art. 63 "Premio di risultato" del CCNL**;

IV) i progetti verranno definiti in sede di contrattazione aziendale;

V) tali importi decorreranno a far data dall'1/7/2009 e verranno erogati a conclusione di ciascun anno solare. Per l'anno 2009 si terrà conto della chiusura dell'anno solare 2010.

C) Per il periodo di vacanza contrattuale, sino al 30/6/2009, verrà riconosciuto a ciascun dipendente un importo forfetario lordo, senza incidenza su alcun istituto economico diretto o indiretto, pari al 50% dell'incremento a regime moltiplicato per diciotto mensilità. La tempistica di erogazione verrà concordemente definita in occasione della sottoscrizione del verbale definito di accordo.

D) In relazione alla parte normativa, le parti concordano sulle modifiche sin qui condivisa con lievi integrazioni apportate in occasione dell'incontro del 5/5/2009 di cui ai testi che si allegano e che vengono quivi sottoscritti.

## **ALLEGATO - Profili professionali**

- N.B. -

Le qualifiche già contemplate dalle declaratorie del **CCNL**, per le quali è prevista un'aggiunta e/o una conferma, sono indicate in corsivo.

<b>Aree</b>	
<b>A</b>	<b>Qualifiche trasversali:</b>

	<i>Addetto conduzione veicoli o motoveicoli</i>
	<i>Custode / Operatore di sala</i>
	<i>Portiere</i>
	<i>Operatore data entry/rilevazione dati</i>
<b>B</b>	<b>Qualifiche trasversali:</b>
	<i>Autista</i>
	<i>Operaio polivalente</i>
	<i>Operatore informatico</i>
	<i>Cassiere</i>
	<i>Receptionist</i>
	<i>Operatore di uffici amministrativi</i>
	<i>Operatore help-desk</i>
	<i>Collaboratore URP (Ufficio Relazioni con il Pubblico)</i>
	<i>Commesso d'aula</i>
	<i>Operatore protezione civile</i>
	<i>Operatore call center</i>
	<b>Qualifiche specialistiche:</b>
	<i>Operatore addetto alla sorveglianza con funzioni di guida museale</i>
	<i>Operatore del restauro</i>
	<i>Assistente bagnante</i>
	<i>Autista di mezzi meccanici di impianti sportivi</i>
	<i>Operatore servizi turistici/biglietteria / book shop</i>
<b>C</b>	<b>Qualifiche trasversali:</b>
	<i>Addetto di amministrazione con diploma specialistico</i>
	<i>Addetto ufficio stampa</i>
	<i>Assistente di direzione</i>
	<b>Qualifiche specialistiche:</b>
	<i>Collaboratore restauratore in possesso dei requisiti di cui al D.M.294/2000</i>
	<i>Addetto mediateca</i>
	<i>Addetto spazi multimediali</i>
	<i>Operatore culturale/turistico / Animatore museale</i>
	<i>Tutor</i>
	<i>Addetto servizi e-learning</i>
	<i>Aiuto Registrar</i>

	<i>Disegnatore in possesso di diploma specialistico (NOTA 1)</i>
<b>D</b>	<b>Qualifiche specialistiche:</b>
	<i>Registrar</i>
	<i>Restauratore dei beni culturali in possesso dei requisiti di cui all'art. 7, commi 1 e 2 lett. a/c D.M. 294/2000</i>
	<i>Responsabile sicurezza impianto sportivo</i>
	<i>Gestore di procedure ad evidenza pubblica sotto soglia comunitaria</i>
	<i>Docente (NOTA 2)</i>

*- Nota 1 -*

*Il disegnatore, attualmente, è figura già tipizzata nell'area B.*

*- Nota 2 -*

*La qualifica di "docente" è già presente nell'area D del CCNL.*

### **Verbale di accordo 28/12/2015**

*Il giorno 28/12/2015, tra FEDERCULTURE e FP-CGIL, FPS-CISL, UIL-FPL e UIL-PA, si è sottoscritto il verbale di impegno alla rinegoziazione del CCNL Federculture e di accordo in materia di collaborazioni, quale intesa a latere delle procedure di rinnovo del CCNL.*

*Premesso che*

*- Il **CCNL Federculture** è scaduto per la parte economica il 31/12/2009 e per la parte normativa il 31/12/2011;*

*- le parti si sono incontrate per riprendere il negoziato in materia di rinnovo del CCNL Federculture, sia per la parte normativa che per quella economica;*

*- contestualmente, il **D.Lgs. n. 81/2015** in materia di riordino dei tipi contrattuali ha revisionato la materia delle collaborazioni organizzate dal Committente, abrogando la fattispecie a progetto di cui al **D.Lgs. n. 276/2003** e determinando la necessità di disciplinare la materia con apposito accordo collettivo nazionale delle OO.SS. comparativamente più rappresentative del settore;*

*- le Parti sociali, dunque, con la ripresa del negoziato per il rinnovo del CCNL*

*Federculture, avvertono la necessità di regolamentare la materia suddetta con apposita intesa allegata al presente verbale, avendo riguardo alle esigenze organizzative e produttive del settore ed al fine precipuo di garantire continuità di rapporto alle diverse professionalità che, a vario titolo, operano, con la descritta modalità contrattuale.*

*Tutto quanto sopra premesso:*

*Le parti convengono di definire sin d'ora, con il presente verbale, taluni fondamentali passaggi del negoziato per il rinnovo della parte normativa ed economica del CCNL Federculture, e nello specifico concordano su quanto segue:*

*- Entro il 29/2/2016 sarà erogato a tutti i lavoratori a tempo indeterminato, in forza alla data di sottoscrizione del presente verbale, un importo lordo forfettario quale Una Tantum per il periodo di vacanza contrattuale, comprensivo di qualunque ulteriore pretesa economica legata al rinnovo contrattuale e non incidente su alcun istituto di natura retributiva, diretto o indiretto, disciplinato dal CCNL Federculture (a titolo esemplificativo, TFR, 13ma e 14ma mensilità, straordinario, etc.) a copertura del periodo 1/1/2010- 31/12/2015 secondo l'importo indicato:*

*- € 700,00 in relazione al livello C2, da riparametrare in relazione ai restanti livelli del CCNL Federculture, sulla base della scala parametrica attualmente vigente, di cui all'**art. 7-bis del CCNL Federculture** con validità 1/1/2008 - 31/12/2011.*

*Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale gli importi suddetti verranno erogati proporzionalmente all'orario di lavoro contrattualmente convenuto.*

*Ai dipendenti assunti con contratto a tempo determinato, in forza all'atto di sottoscrizione dell'accordo, gli importi di cui sopra verranno erogati previo riproporzionamento degli stessi in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestato nel periodo temporale coperto dall'Una Tantum, a condizione che detto periodo risulti di durata superiore a 2 mesi, intendendosi per tali le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.*

*Ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato in data successiva all'1/1/2010 gli importi in tabella saranno erogati previo riproporzionamento degli stessi in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestato nel periodo temporale coperto dall'Una Tantum, computandosi quale mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.*

- La trattativa per il rinnovo della parte economica (triennio 2016 - 2018) e di quella normativa verrà proseguita dalle Parti in maniera ininterrotta con l'obiettivo condiviso di una definizione complessiva della stessa entro il 15/3/2016. Sin d'ora le Parti si riconoscono, reciprocamente, che il rinnovo economico non potrà essere inferiore al 4,5% (quattrovirgolacinqueper cento) complessivo. Resta inteso che, in mancanza di rinnovo contrattuale nel termine sopra indicato, la parte datoriale si impegna a riconoscere ai lavoratori rientranti nella categoria sindacale di Federculture, con la retribuzione del mese di aprile 2016, un incremento tabellare, a titolo di acconto, nella misura pari all'1,5% (unovirgolacinqueper cento/00) dei minimi tabellari attualmente in vigore, con decorrenza 1/1/2016.

- Il rinnovo della parte normativa verterà, principalmente, sul tema dell'integrazione dei profili professionali in seno alle declaratorie esistenti, dell'adeguamento di numerosi istituti alle sopravvenute normative attualmente vigenti, delle deleghe alla contrattazione integrativa, che risultino più funzionali alla eterogeneità delle Aziende del settore.

- Le Parti condividono la necessità di valorizzare adeguatamente la contrattazione di secondo livello.

- La materia delle collaborazioni, ai sensi dell'**art. 2, comma 2 del D.Lgs. 15/6/2015 n. 81** è regolamentata, sin dalla data di sottoscrizione del presente verbale, dal disciplinare qui allegato che ne costituisce parte integrante. Lo stesso cesserà la sua efficacia, per espressa volontà delle parti, alla data del 31/12/2016 salvo che, in caso di rinnovo del CCNL, non venga integralmente recepito come allegato al CCNL 2016-2018.

- Il rinnovo del CCNL sarà in ogni caso teso a favorire l'adesione a Federculture di nuove realtà applicanti tale fonte collettiva di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

**Allegato al Verbale di accordo 28/12/2015 - Accordo in materia di "Collaborazioni" ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015**

Premesso che:

- in data 24/6/2015 è stato pubblicato, in Gazzetta Ufficiale n. 144, serie generale,

il **D.Lgs. n. 81 del 15/6/2015** avente ad oggetto il riordino delle forme contrattuali;

- il predetto decreto disciplina all'**art. 2 comma 1**, a far data dall'1/1/2016 le prestazioni di lavoro autonomo sotto forma di collaborazioni continuative esclusivamente personali;

- il predetto decreto, all'**art. 2 comma 2 lettera a)**, stabilisce che la disciplina di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento alle collaborazioni per le quali si introduca nei CCNL stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative apposita disciplina in merito al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;

- le OO.SS. firmatarie il vigente CCNL Federculture, integrando i requisiti di legge, sono dunque legittimate a disciplinare la predetta materia.

Considerato che:

- i settori della formazione e delle arti performative presentano particolari esigenze produttive ed organizzative, derivanti dall'andamento della quantità di richieste di iscrizioni ai corsi, dalla durata degli stessi, tali da prevedere incarichi a docenti (non di rado già titolari di pensioni di vecchiaia o di nazionalità straniera) spesso anche per brevi periodi e/o di poche ore all'interno dell'anno didattico; nell'ambito delle arti performative, poi, la necessità di prestazioni di lavoro autonomo, molto spesso di natura intellettuale, deve ritenersi non costante nel tempo ma connessa ad esigenze temporanee funzionali all'allestimento di produzioni collegate all'attività didattica o all'attività di accompagnamento al lavoro;

- analogamente, il settore della gestione degli spazi culturali dei musei e delle biblioteche ha specifiche esigenze produttive ed organizzative intimamente connesse ai programmi culturali, che impongono il conferimento di incarichi (a curatori, membri di comitati scientifici e coordinatori scientifici, ricercatori nella funzione di assistenti dei curatori) di durata limitata nel tempo, tali da non rivestire una posizione strutturale nell'organizzazione dell'ente, funzionale al raggiungimento delle sue finalità istituzionali.

Le parti concordano quanto di seguito riportato:

1. *Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo e suo canone ermeneutico.*

2. *Ai sensi dell'**art. 2, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015** sono ammessi, nei settori sopra individuati, rapporti di collaborazione esclusivamente personale per prestazioni affidate ai seguenti profili professionali qui di seguito elencati: Direttori di scuola, Docenti/Formatori presso corsi di formazione di alta specializzazione e/o propedeutici agli stessi, Perfomer, Artisti, Tutor, Curatori e Coordinatori scientifici, Membri di comitati scientifici, ricercatori nella funzione di assistenti dei curatori.*

3. *Le prestazioni oggetto dei rapporti di collaborazione si possono riferire sia all'attività istituzionale che ad attività correlate e/o occasionali e/o diversificate rispetto a quella istituzionale prevalente propria della Committente e possono svolgersi anche all'interno dei locali aziendali, in fasce orarie di disponibilità preventivamente concordate tra le parti, nel rispetto delle esigenze tecnico produttive di cui sopra e della natura dell'incarico affidato.*

4. *L'instaurazione di nuovi rapporti di collaborazione è consentita, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, mediante contratto di collaborazione, redatto in forma scritta in duplice copia, una per ciascuna delle parti, il quale deve contenere le seguenti previsioni ed informazioni:*

*a) l'identità delle parti;*

*b) l'individuazione specifica dell'attività affidata al collaboratore nonché di eventuali obbiettivi, ad essa connessi, definiti di comune accordo dalle parti;*

*c) la durata del contratto nonché l'individuazione delle forme e modalità di coordinamento con la Committente, definendone anche eventuali caratteristiche temporali;*

*d) l'entità del compenso, la disciplina del regime delle spese sostenute, nonché le modalità ed i tempi di erogazione del compenso e degli eventuali rimborsi spese ove espressamente pattuiti;*

*e) le eventuali modalità di accesso ai locali della Committente che, nel caso necessarie, potranno essere regolamentate, in maniera omogenea, da appositi accordi a livello aziendale, (anche mediante appositi badges e strumenti di controllo accessi, ritenuti necessari ai fini della sicurezza);*

*f) le modalità di accesso alle informazioni sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro e sulla sicurezza sul lavoro e la relativa formazione (nei limiti previsti dalle disposizioni di legge vigenti in material), ove la prestazione sia resa nei luoghi di disponibilità della Committente;*

*g) i casi e le modalità di sospensione del rapporto di collaborazione per malattia, infortunio, recupero psicofisico e maternità;*

*h) le modalità di utilizzo delle strumentazioni e dei mezzi eventualmente messi a disposizione dal Committente per lo svolgimento dell'incarico affidato;*

*i) le clausole di salvaguardia della proprietà intellettuale per le opere d'ingegno eventualmente realizzate dal collaboratore nell'espletamento dell'incarico;*

*j) le causali di recesso anticipato dal rapporto e le eventuali ipotesi di risoluzione contrattuale.*

*5. Il Collaboratore svolge l'incarico in piena autonomia in riferimento alle modalità di esecuzione della prestazione, pur coordinandosi con la Committente la quale può impartire direttive di carattere generale (sia in fase di instaurazione del rapporto che nel corso del suo svolgimento), laddove non si evincano incompatibilità con la natura autonoma della prestazione affidata. In particolare, è escluso ogni vincolo o obbligo di subordinazione e ogni interesse della Committente a disporre della collaborazione del Collaboratore in forma subordinata. E' in facoltà della Committenza richiedere al Collaboratore relazioni periodiche sullo stato d'avanzamento dell'incarico conferito.*

*6. Il Collaboratore svolge, di norma, l'attività oggetto dell'incarico in favore di più Committenti.*

*7. Il Collaboratore pattuisce con la Committente le modalità di accesso ai luoghi di svolgimento dell'incarico, l'eventuale disponibilità alle presenze presso i luoghi di lavoro convenuti, in fasce orarie preventivamente concordate tra le parti, compatibilmente con gli orari di apertura degli Uffici aziendali, nonché l'utilizzo delle strumentazioni necessarie e/o utili al più proficuo assolvimento dell'incarico.*

*8. Il compenso, determinato di comune accordo dalle parti, non potrà essere inferiore alla corrispondente paga oraria dei lavoratori che svolgono mansioni analoghe e verrà corrisposto, a seconda della durata della prestazione, in più tranche.*

9. In caso di temporanea impossibilità di esecuzione della prestazione lavorativa, a fronte di periodi di malattia, infortunio, o lutto (quest'ultimo per un periodo non superiore a tre giorni), la prestazione si intenderà sospesa ed il Collaboratore non maturerà diritto ad alcun compenso ma, laddove spettanti, potrà fruire delle coperture derivanti dalle norme di legge vigenti in materia. Nelle suddette circostanze il contratto non verrà prorogato ma non potrà essere risolto ed il rapporto riprenderà regolare esecuzione al termine del periodo di sospensione, salvo che questo non superi il termine di durata eventualmente apposto al contratto. Nelle ipotesi qui disciplinate, il compenso unitariamente determinato dalle parti in relazione alla durata complessiva dell'incarico verrà coerentemente riproporzionato in ragione dell'effettivo periodo di sospensione del rapporto. Il Collaboratore dovrà, in generale, comunicare preventivamente e comunque tempestivamente alla Committente l'impossibilità di eseguire l'incarico affidato entro 48 ore dall'evento. Nelle ipotesi di maternità o paternità (in alternativa alla madre, nei casi consentiti dalla legge) ovvero di adozione, il contratto di lavoro verrà automaticamente prorogato di 180 giorni, fatta salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

10. Ferma restando la natura autonoma rapporti qui regolamentati, il collaboratore potrà fruire di un periodo di riposo, in prevalenza nei giorni di chiusura aziendale obbligatoria ovvero, in mancanza, di volta in volta convenuto tra le parti. In tali casi, nulla sarà dovuto come corrispettivo per i periodi di riposo.

11. I Collaboratori, ove concordato tra le parti, parteciperanno alle riunioni funzionali e derivanti dalle attività oggetto del contratto e tale attività deve ritenersi inclusa tra quelle oggetto dell'incarico conferito.

Gli Enti si impegnano a dare informazione periodica (di norma trimestrale) alle R.S.U. ovvero, in mancanza, alle OO.SS. presenti in Azienda sottoscrittrici del presente accordo, dell'utilizzo dei contratti di collaborazione onde consentirne il monitoraggio.

12. Le Parti sottoscrittrici della presente intesa si impegnano ad incontrarsi nel corso del 2016 al fine di monitorare la corretta applicazione dell'intesa in seno alle aziende associate alla Federazione.

## **Dichiarazione a verbale del 30/12/2015**

- Dichiarazione a verbale -

Le scriventi OO.SS. a seguito della firma del presente Accordo procederanno alla consultazione con i lavoratori relativamente ai contenuti dello stesso attraverso

*l'indizione di apposite Assemblee.*

*Si invitano, pertanto, le Amministrazioni interessate a favorire tali momenti di consultazione.*

*Le OO.SS. ritengono implicito che i diritti sindacali in capo ai lavoratori previsti dal CCNL Federculture ed in particolare al diritto di Assemblea sindacale sia esteso anche al personale in collaborazione regolamentato dalla presente Intesa. Si ritiene inoltre, come da intese verbali, che il compenso minimo di cui al punto 8 dell'Intesa sulle collaborazioni debba essere maggiorato del 25%.*

*Ai fini dell'applicazione dell'art. 12 dell'Accordo sulle collaborazioni, nonché a verifica della legittimità dei rapporti di lavoro utilizzati, si ritiene indispensabile l'informazione preventiva sull'attivazione e la durata dei rapporti normati dalla presente Intesa alle RSU e OO.SS. territoriali di categoria, nell'ambito di una più puntuale articolazione dell'Accordo.*

*Roma, 30/12/2015*

## **Verbale di accordo 8/6/2020 - Protocollo Sicurezza Covid-19**

*Il giorno 8/6/2020, tra FEDERCULTURE e FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, UILPA, si è sottoscritto il Protocollo condiviso per la regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti e nei luoghi di lavoro e dei servizi pubblici della cultura, del turismo, dello sport e del tempo libero.*

*A seguito delle disposizioni previste dai **D.P.C.M, 11 marzo, 22 marzo e 26 aprile 2020**, recanti "Ulteriori disposizioni attuative del **decreto-legge 23/2/2020, n. 6**, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale" che hanno previsto la chiusura di uffici e luoghi della cultura, la Federazione ha dato indicazione alle Aziende di agire nel rispetto delle norme sopracitate e di agevolare le forme di lavoro in modalità agile per i dipendenti coerentemente alle singole attività erogate.*

*Fin dai primi provvedimenti adottati dal Governo per fronteggiare l'emergenza epidemica da COVID-19, le imprese raccolte in Federculture e le Organizzazioni sindacali che ne rappresentano i lavoratori hanno collaborato per sviluppare, dove possibile, la prosecuzione in forme nuove dell'attività culturale, tutelando sempre e in ogni luogo la sicurezza e la serenità dei lavoratori e dei cittadini. A tal fine, secondo le diverse esigenze, le imprese di Federculture hanno fatto ricorso agli istituti disciplinati nel quadro normativo di emergenza, a cominciare dalle diverse*

*forme di integrazione salariale, per tutelare il mantenimento dei livelli occupazionali, e hanno sperimentato nuovi modelli organizzativi - anzitutto il "lavoro agile" su larga scala - per mantenere vitale ed efficace l'offerta culturale rivolta al pubblico. Lungo questo percorso, le imprese e le OO.SS. hanno cooperato per assicurare il più scrupoloso rispetto delle misure di sicurezza previste o comunque suggerite dalle autorità competenti.*

*Le parti sono ora impegnate per proseguire lungo la strada del confronto e della collaborazione nella fase avviata dal **DPCM del 17/5/2020**, e dalle correlate ordinanze regionali, tenuto anche delle revisioni del CCNL Federculture in merito a salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; per una nuova stagione che, sia pure con gradualità e prudenza e considerando le specificità delle singole aziende aderenti al comparto, consenta il rilancio di una diffusa e articolata offerta culturale, integrandosi con il più generale impegno per la ripartenza del paese, del suo tessuto produttivo, dell'occupazione e della qualità della vita delle comunità e delle persone.*

*Una nuova efficace stagione di attività e di offerta culturale è indispensabile per il paese, per fronteggiare i rischi di Impoverimento culturale e sociale che l'emergenza sanitaria e la conseguente emergenza economica possono provocare in larghi strati della società, aggravando le diseguaglianze e i fenomeni di marginalizzazione sociale. Per questo Federculture e le OO.SS. auspicano un forte impegno delle istituzioni per agevolare, sviluppare e diffondere l'accesso a l'offerta culturale da parte dei cittadini italiani, anzitutto delle generazioni più giovani, anche a fronte della prevedibile contrazione dei flussi turistici internazionali. Al tempo stesso, la pronta ripresa delle attività è vitale per le imprese culturali raccolte in Federculture, che possono resistere e svilupparsi solo con una effettiva capacità di entrate proprie, non potendo contare solo su contributi o sussidi pubblici, del resto del tutto insufficienti allo stato attuale del quadro legislativo di emergenza.*

*Federculture e le OO.SS. sono determinate a proseguire su questa strada, nel pieno rispetto di tutte le misure di prevenzione, protezione e sicurezza stabilite dalle autorità competenti a livello statale, regionale e comunale, valorizzando le stesse previsioni del CCNL Federculture in merito a salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ferme restando le evoluzioni normative, anche su attività attualmente non ricomprendibili nel presente protocollo poiché non ancora definite da apposito provvedimento normativo.*

*Inoltre, le previsioni del presente protocollo rappresentano specificazione di settore rispetto alle previsioni generali contenute nel **Protocollo del 24/4/2020**, di cui è fatta salva l'applicazione.*

*Tutto ciò premesso si conviene di adottare nelle sedi di lavoro e nei luoghi della cultura aperti al pubblico, in funzione delle caratteristiche dei locali nonché del flussi di visitatori, le seguenti misure:*

1. *Nelle sedi di lavoro in cui non è ancora necessaria la presenza dell'intero personale si continuerà a lavorare con modalità agile e, dove necessario la compresenza dei dipendenti vedrà il mantenimento dei criteri di distanziamento fisico e di tutte le disposizioni previste sicurezza dalle normative nazionali e locali vigenti. In ogni caso, fino al 31/7/2020, è fatto salvo quanto previsto dall'**art. 90 del DL 19/5/2020 n. 34**.*
2. *In ogni caso, saranno favoriti turni di lavoro differenziati al fine di la più ampia possibile rarefazione delle presenze all'interno dei luoghi di lavoro.*
3. *Particolare attenzione sarà dedicata al personale "fragili" e in condizione di immunodepressione ovvero a gravi emergenze familiari rispetto ai quale le Aziende individueranno soluzioni di tutela coerenti con le disposizioni normative correnti.*
4. *Saranno garantiti gli obblighi informativi da parte del datore di lavoro nei confronti del personale e di chiunque acceda negli Istituti e luoghi della cultura e nei luoghi di lavoro in ordine alle misure anti-contagio adottate e circa il rischio epidemiologico in corso, nonché sui comportamenti da tenere in funzione della specificità del sito e della modalità di fruizione che si è deciso di intraprendere. A tal fine, si potrà procedere anche all'affissione di poster/locandine/brochure che pubblicizzino le suddette misure. Tutto il personale sarà adeguatamente formato, anche con una offerta formativa a distanza, sugli aggiornamenti delle disposizioni normative in vigore.*
5. *I locali dovranno essere opportunamente ventilati e sarà effettuata verifica puntuale degli Impianti di aerazione e ventilazione.*
6. *le Aziende provvederanno a fornire D.P.I. a norma al personale, ai collaboratori e agli studenti impegnati in stage o tirocini in maniera adeguata e continua.*
7. *I visitatori e gli utenti dovranno sempre indossare la mascherina.*
8. *Sarà assicurata la presenza obbligatoria di distributori di soluzioni idroalcoliche per il lavaggio delle mani, disinfettante e segnaletica sulla loro collocazione in tutte le sedi e gli ambienti di lavoro.*
9. *Sarà garantita di pulizia degli ambienti di lavoro, con particolare attenzione degli spazi frequentati durante il cambio turno, delle superfici di contatto e degli impianti di climatizzazione.*

10. Sarà garantita la sanificazione periodica di tastiere, schermi touch, mouse, e di tutte le altre attrezzature con adeguati detergenti.

11. Saranno allestiti termoscanter per il personale e per l'utenza con particolare attenzione alle sedi e luoghi della cultura ad alta concentrazione di affluenza.

12. Saranno allestiti pannelli in plexiglas, quando necessari, per garantire il rispetto del distanziamento fisico nella suddivisione degli spazi di lavoro all'interno degli ambienti comuni oppure laddove sia prevista un'interfaccia diretta con il pubblico.

13. Sarà assicurata l'igienizzazione rigorosa degli ambienti di lavoro (effettuata con i prodotti idonei) con frequenza proporzionata all'utilizzo degli stessi, in particolare per le aree comuni e di svago e delle superfici di contatto di eventuali distributori di bevande

14. Nei luoghi d'arte e cultura, inclusi Archivi e Biblioteche, saranno predisposti ingressi contingentati per quantità e frequenza privilegiando gli accessi attraverso sistemi di prenotazione on line, individuando, preferibilmente, percorsi differenziati per accesso ed uscita che rispettino il distanziamento fisico.

15. Nei luoghi e istituti della cultura dove è previsto la consultazione o il prestito di materiale, quest'ultimo di norma dovrà essere lasciato, alla restituzione, in un periodo di isolamento preventivo, tornando fruibile solo al termine di detto periodo, salvo l'adozione di adeguate misure alternative di prevenzione del contagio.

Le Parti convengono sulla necessità di procedere a livello nazionale alla verifica ed al monitoraggio periodico rispetto all'attuazione di quanto previsto nel presente protocollo tenendo conto degli aggiornamenti della situazione in continua evoluzione sia tecnico-scientifica che normativa.

Le parti concordano, fatti salvi i luoghi di lavoro ove tali misure oppure misure ancor più rigorose siano già state oggetto di un accordo, di attivare un confronto a livello aziendale, per il recepimento delle linee contenute nel presente protocollo e l'insediamento dei Comitati previsti secondo le peculiarità presenti nelle diverse realtà aziendali e In base alle eventuali specificità territoriali, coinvolgendo opportunamente le figure previste dal **D.Lgs. 81/2008** presenti in azienda. Anche in sede aziendale verranno garantite forme di monitoraggio congiunto.

