

ENTI CULTURALI E RICREATIVI - Federculture

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

*per i dipendenti delle aziende dei servizi pubblici della cultura,
del turismo, dello sport e del tempo libero (Federculture)*

7 LUGLIO 2009 (*)

*(Decorrenza: 1° gennaio 2008 - Scadenza: 31 dicembre 2011)
La parte economica scadrà il 31 dicembre 2009*

rinnovato

12 MAGGIO 2016 ()**

(Decorrenza: 1° gennaio 2016 - Scadenza: 31 dicembre 2018)

Parti stipulanti

Federazione per le imprese di servizi pubblici culturali, turistici, dello sport e del tempo libero -
FEDERCULTURE
CONFSERVIZI
e
FP-CGIL
UIL-FPL
FPS-CISL
UIL-PA

() Integrato dal verbale di accordo 16 dicembre 2017 in materia di classificazione del personale.*

*(**) Integrato dal verbale di incontro 19 luglio 2016 in materia di minimi di retribuzione.*

Testo del c.c.n.l.

Premesso:

- che il secondo quadriennio di applicazione del c.c.n.l. Federculture ha ulteriormente confermato il positivo trend di sviluppo dell'area sindacale rappresentata dal contratto, con evidenti positive ripercussioni sul fronte della qualificazione della gestione e riorganizzazione dell'offerta culturale, di spettacolo e del tempo libero nelle nostre città, a più generale vantaggio dell'economia e dei cittadini utenti;

- che, in tale contesto, il radicamento del presente contratto, quale strumento di organizzazione del lavoro nelle imprese, nelle fondazioni e negli altri soggetti che gestiscono i servizi del settore, con particolare riferimento a quelli delle regioni, degli enti locali e dello Stato, consente di conferire sempre maggiore dignità a figure professionali che un tempo non avevano pieno riconoscimento all'interno del più generale apparato pubblico;

- che, pur in un momento così delicato qual'è quello attuale, di crisi economica nazionale e, conseguentemente, di settore, le parti hanno raggiunto un equilibrato temperamento delle esigenze di contenimento dei costi e di incremento della produttività aziendale, con quello di un sostanziale aumento delle retribuzioni ed una più marcata valorizzazione e riconoscimento di nuove professionalità tipiche della variegata area rappresentata;

- che le parti intendono darsi atto del positivo lavoro di analisi delle criticità del settore e di approfondimento tecnico svolto dagli Organismi paritetici via via nel tempo attivati;

- che le stesse hanno raggiunto un accordo di rinnovo compatibile con la disciplina transitoria di cui all'accordo interconfederale del 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, confermando - per detto rinnovo - le regole contenute nel Protocollo del 23 luglio 1993;

- che, pertanto, stante anche quanto previsto dall'ultimo accordo di rinnovo economico del 15 dicembre 2006, la nuova decorrenza contrattuale del c.c.n.l. è fissata a far data dal 1° gennaio 2008 ed avrà durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica;

- che le parti si impegnano, entro la scadenza quadriennale del c.c.n.l., a verificare le condizioni per l'applicazione di regole condivise che consentano di affrontare il successivo rinnovo in base alla durata triennale del c.c.n.l.;

Tutto quanto sopra premesso, le parti, come in epigrafe rappresentate

Convengono:

- di sottoscrivere il presente accordo definitivo di rinnovo, il quale concerne il periodo 1° gennaio 2008-31 dicembre 2011 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2009 per la parte economica.

A far data dalla sua sottoscrizione, lo stesso integra e/o modifica il c.c.n.l. Federculture del 9 novembre 1999, così come integrato dall'accordo economico del 23 aprile 2002, dall'accordo economico e normativo del 21 marzo 2005 e dall'accordo economico del 15 dicembre 2006.

Pertanto, tutte le clausole preesistenti e non integrate e/o modificate dal presente accordo conservano piena validità.

Capitolo I FINALITA', APPLICAZIONE E VALIDITA' DEL C.C.N.L.

Art. 1 (Finalità)

Le parti firmatarie del presente c.c.n.l., 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 c.c.n.l. 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 c.c.n.l. 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 c.c.n.l. 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, F.P.-CGIL, FIST-CISL, UIL-EE.LL., ritengono che la definizione del primo c.c.n.l. 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 c.c.n.l.)

Il presente c.c.n.l. 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 pubblici 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.

Art. 3 (Inscindibilità ed incumulabilità del c.c.n.l.)

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 c.c.n.l.

Art. 4 (Prima applicazione del c.c.n.l. e adozione graduale)

In tutti i casi nei quali si procede per la prima volta all'applicazione del c.c.n.l. 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 marzo 2005 (che sostituisce l'Allegato A di cui al c.c.n.l. 9 novembre 1999).

Per il personale proveniente da un diverso c.c.n.l. 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 c.c.n.l. 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 Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, ai fini della sua applicazione, almeno 90 giorni prima del programmato passaggio, l'inizio delle relative procedure. Le Organizzazioni sindacali 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 cc.cc.nn.l., 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.

B) Retribuzione individuale

Nel trasferimento da un precedente c.c.n.l. 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 c.c.n.l. 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 c.c.n.l. FEDERCULTURE a personale il cui rapporto di lavoro era in precedenza regolato da altri contratti che presentano minori oneri e che comportano 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 applicato 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 ad aumenti retributivi e/o riduzione di orario di lavoro) decorra dal 1° giorno di applicazione del c.c.n.l. FEDERCULTURE.

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 c.c.n.l. 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 c.c.n.l. 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 cosiddetta "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) agli artt. 23-bis e 24 vengono inseriti 2 nuovi livelli retributivi base, relativi alle rispettive aree professionali, costituiti dai livelli A e B, cui corrisponderanno nuovi minimi contrattuali fissati nella Tabella 3 allegata all'accordo di rinnovo 21 marzo 2005;

B) in tali livelli retributivi saranno collocati tutti i lavoratori, senza particolare esperienza, comunque assunti a far data dalla sottoscrizione del rinnovo contrattuale 21 marzo 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.

Capitolo II RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

Art. 5 (Decorrenza e durata del c.c.n.l.)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In applicazione di quanto disposto dal Protocollo Governo-parti sociali del 23 luglio 1993, il presente contratto ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Il presente contratto ha decorrenza dal 1° gennaio 2008 e validità fino al 31 dicembre 2011 per la parte normativa, mentre, per la parte economica, validità fino al 31 dicembre 2009.

Il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non sia data disdetta per iscritto da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza, rispettivamente, sia del contratto quadriennale sia di quello biennale.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

L'art. 5 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"Art. 5

(Decorrenza e durata del c.c.n.l.)

Il presente contratto ha durata triennale per la parte economica e normativa, con decorrenza dal 1° gennaio 2016 e scadenza al 31 dicembre 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."

Art. 6

(Relazioni sindacali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 luglio 1993, 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 c.c.n.l. ed a livello aziendale tra le Direzioni aziendali, le R.S.U., costituite ai sensi dell'accordo interconfederale CISPEL/CGIL-CISL-UIL del 29 settembre 1994, e le strutture sindacali territorialmente competenti firmatarie del presente c.c.n.l., di seguito entrambe denominate Rappresentanze sindacali.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

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 c.c.n.l., di definire di comune accordo l'aggiornamento degli articoli ivi presenti secondo le disposizioni di cui all'accordo interconfederale del 28 giugno e 21 settembre 2011, al Protocollo del 31 maggio 2013 e al Testo unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 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 luglio 1993, all'accordo CISPEL 29 settembre 1994 e al Protocollo CISPEL 20 luglio 1989.

Le parti riconoscono l'autonomia dell'attività imprenditoriale ed i diversi ruoli 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 c.c.n.l.

Le parti confermano un modello di assetti negoziali con il c.c.n.l. 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. L. n. 182/2015, si impegnano ad adottare un codice che regolamenti lo sciopero nei servizi pubblici essenziali e che realizzi il contenimento 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 tal 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.

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 c.c.n.l.;
- trattativa di 2° livello aziendale.

C) Procedura di rinnovo del c.c.n.l.

Le proposte di rinnovo del c.c.n.l. 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 luglio 1993.

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 delle vertenze previste dal Protocollo d'intesa CISPEL/CGIL-CISL-UIL 20 luglio 1989, 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 luglio 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 scadenza del contratto e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla data di scadenza del c.c.n.l., viene corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale".

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 c.c.n.l. 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 luglio 1993, riconfermato nel Patto Sociale del 22 dicembre 1998, è assolta, oltre che dalle procedure e materie ad essa delegate dal successivo art. 8, lett. B) del presente c.c.n.l., 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 c.c.n.l.

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 luglio 1989, 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, t.f.r., 13^a e 14^a mensilità, straordinario ecc.) a copertura del periodo 1° gennaio 2008-30 giugno 2009, secondo gli importi indicati nella tabella che segue:

| <i>Livello</i> | <i>Scala parametrica vigente</i> | <i>Valore "una tantum" 1/1/2008-30/6/2009 (18 mesi)</i> |
|----------------|----------------------------------|---|
| 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 al 1° gennaio 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.

Art. 8

(Assesti contrattuali e materie di negoziazione)

Nel rispetto dei principi contenuti nel Protocollo d'intesa Governo-parti sociali del 23 luglio 1993, 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 c.c.n.l. Le parti, pertanto, convergono 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 c.c.n.l. 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 da 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. 125/1991);
- 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 c.c.n.l. per definire la disciplina contrattuale concernente la conciliazione e l'arbitrato alla luce del D.Lgs. n. 80/1998 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 c.c.n.l., in applicazione dell'accordo interconfederale CISPEL/CGIL-CISL-UIL del 29 settembre 1994, che nel presente c.c.n.l. 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 settembre 1994 e nel regolamento ad esso allegato.

L'iniziativa di cui al 1° comma del presente articolo deve essere assunta entro 6 mesi dalla stipula del presente c.c.n.l. 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 settembre 1994 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 c.c.n.l. attribuisce alla contrattazione a livello aziendale, unitamente alle strutture sindacali territoriali delle OO.SS. firmatarie del c.c.n.l.

Art. 11

(Permessi sindacali)

A) 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. 300/1970.

I tempi relativi agli incontri sindacali su convocazione della Direzione aziendale non sono 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.

B) 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 c.c.n.l., 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. 300/1970 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 c.c.n.l. 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 c.c.n.l. 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 sindacali 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 c.c.n.l., 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 c.c.n.l.

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.2b) 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 c.c.n.l.

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 1° comma dello stesso punto B.1), senza alcuna differenziazione rispetto alle ore calcolate a livello aziendale.

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 c.c.n.l. 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. 300/1970.

C) Locali per le R.S.U.

Fatto salvo quanto previsto all'art. 27, legge n. 300/1970, 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. 300/1970, 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. 804/1947, 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

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

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 del susseguirsi dei noti interventi legislativi di riforma che hanno reso obsoleto il quadro regolatorio precedentemente definito dal c.c.n.l. come di seguito meglio evidenziato.

Art. 14

(Assunzione del personale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A) Assunzione

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

All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro è tenuto ad inviare al centro provinciale per l'impiego nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro del dipendente, entro le 24 ore del giorno antecedente l'assunzione medesima, idonea comunicazione, avente data certa, contenente: i dati anagrafici del lavoratore; la data di assunzione; la data di cessazione del rapporto o quella presunta, nel caso di rapporti a termine; l'esatta tipologia contrattuale; la qualifica professionale attribuita; il trattamento economico e normativo applicato.

Detta comunicazione, laddove si voglia beneficiare delle agevolazioni eventualmente previste per l'assunzione, deve essere integrata dagli elementi a ciò necessari.

L'assunzione dei minori di anni diciotto è effettuata, a decorrere dall'anno scolastico 2007/2008, nei confronti di minori che abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria per almeno dieci anni ed abbiano un'età non inferiore a sedici anni, in conformità delle previsioni di cui all'art. 1, commi 622/623/624 della legge n. 296/2006.

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 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 di quanto previsto dal presente c.c.n.l.;
- 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 c.c.n.l., 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 Cap. VII del presente c.c.n.l.

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.

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.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

L'art. 14 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"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 ottobre 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 aprile 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 c.c.n.l.;
- 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 c.c.n.l., 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 c.c.n.l.

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."

Art. 15 (Apprendistato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia. Per quanto non espressamente contemplato dalle disposizioni normative, valgono le norme previste dal presente articolo contrattuale o, in carenza, quelle relative al personale assunto a tempo indeterminato.

Le parti, con la presente regolamentazione, decidono di dare ingresso alle nuove tipologie di contratto di apprendistato professionalizzante ed apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, di cui agli artt. 49 e 50 del D.Lgs. n. 276/2003.

Non è consentita la stipulazione di nuovi contratti di apprendistato, qualora le aziende non abbiano confermato, al termine del periodo contrattuale, almeno il 60% dei lavoratori il cui rapporto di apprendistato sia scaduto nei 24 mesi precedenti. A tal fine, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La limitazione di cui al presente periodo non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 anni ed i 29 anni, per l'acquisizione di competenze trasversali e tecnico-professionali

rinvenibili nelle aree A e B del presente contratto.

Agli stessi limiti di età soggiace il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

In caso di possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto potrà essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Le maestranze assunte con le due tipologie di apprendistato non potranno superare, complessivamente, il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione all'area professionale di riferimento cui inerisce la qualifica da conseguire, secondo le seguenti modalità:

Area A: 42 mesi

Area B: durata 30 mesi

Con riferimento ai profili formativi ed alla determinazione del monte ore annuale ad essa destinato, le parti assumono il reciproco impegno di incontrarsi su tale tema specifico, al fine di adeguare la regolamentazione contenuta nel presente contratto alle leggi regionali che interverranno in materia.

Relativamente alla tipologia di apprendistato professionalizzante, le parti sin da ora si obbligano a rispettare il livello minimo di formazione teorica, interna ed esterna, determinata nella misura di 120 ore annue.

Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di un livello, al livello di inquadramento retributivo spettante.

Il trattamento retributivo dell'apprendista viene fissato sulla base del minimo contrattuale della retribuzione base previsto per area e per livello, secondo le percentuali della seguente tabella:

Durata dell'apprendistato

| | <i>1° anno</i> | <i>2° anno</i> | <i>Dal 25° mese sino al 30° mese</i> | <i>Dal 31° mese al 42° mese</i> |
|---------|----------------|----------------|--|-------------------------------------|
| 30 mesi | 85% | 95% | 100% | - |
| 42 mesi | 80% | 85% | 90% | 100% |

L'apprendista minorenni o maggiorenne, nel caso di sottoposizione ad attività che richiedono sorveglianza sanitaria in base al D.Lgs. n. 81/2008, deve essere sottoposto alle visite mediche preventive ed a quelle periodiche imposte dalla normativa vigente. L'apprendista maggiorenne, addetto ad attività non richiedenti la predetta sorveglianza, è soggetto alla sola visita sanitaria preventiva, tesa ad accertare l'idoneità fisica alle mansioni da svolgere.

L'apprendista è soggetto ad un periodo di prova della durata di due mesi.

Durante lo svolgimento del periodo di prova il rapporto può essere risolto senza preavviso da entrambe le parti. Il periodo di prova viene computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

L'apprendista può essere assunto anche con contratto part-time, regolamentato all'art. 17, a condizione che la prestazione garantisca il conseguimento della qualifica oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative.

L'orario di lavoro, per gli apprendisti maggiorenni, corrisponde a quello fissato dall'art. 32 per il personale assunto a tempo indeterminato. Per gli apprendisti minorenni, trova applicazione il limite giornaliero di 8 ore nonché quello settimanale di 40 ore. Resta inteso che le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Sino all'adeguamento di cui all'ottavo periodo della presente disposizione contrattuale, la regolamentazione dei profili formativi e del monte ore annuale di formazione corrisponderà a quella fissata in materia dalla legge regionale nel cui ambito territoriale è dislocata l'unità produttiva nella quale svolge la prestazione di lavoro l'apprendista assunto.

La formazione dell'apprendista all'interno dell'azienda è di norma seguita, compatibilmente con la regolamentazione di cui al punto che precede, da un tutor, con competenze e formazione adeguate, che cura il raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

Salvo diversa disciplina da parte della normativa regionale, al termine del periodo di formazione, il datore di lavoro rilascia un attestato sulle competenze professionali acquisite dal lavoratore, consegnandone copia a quest'ultimo ed alla struttura pubblica competente in materia di servizi per l'impiego.

In ogni caso, la formazione svolta è registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, in conformità delle disposizioni legislative vigenti, nell'apposito libretto formativo.

Il rapporto di apprendistato si estingue, automaticamente, con la scadenza dei termini di cui al settimo periodo della presente disposizione contrattuale, salva l'ipotesi in cui venga comunicata la trasformazione del rapporto di lavoro in contratto a tempo indeterminato, con la quale verrà attribuito il livello di inquadramento conseguente e la corrispondente retribuzione contrattuale.

La disciplina dell'apprendistato sarà operativa, previa informativa alle R.S.U. ed R.S.A. presenti in azienda ovvero, in mancanza, agli Organismi locali delle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l.,

immediatamente dopo l'approvazione delle singole leggi regionali in materia, nel cui ambito territoriale è dislocata l'unità produttiva interessata.

Le parti, consapevoli che l'applicazione del presente articolo del c.c.n.l. ha carattere sperimentale, convengono di costituire, nell'arco del primo biennio di operatività dell'istituto, un'apposita Commissione per attuare il monitoraggio delle esperienze formative realizzate a livello aziendale, nonché al fine di proporre eventuali modifiche all'attuale disciplina, a fronte della legislazione regionale intervenuta in materia.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto della mancata piena attuazione del quadro normativo inerente le tipologie di apprendistato quivi introdotte, anche a fronte dell'ampia delega di riordino della materia contenuta nell'art. 1, comma 30 della L. n. 247/2007. Pertanto, nel ribadire che, in caso di inapplicabilità delle nuove tipologie, continueranno a valere le previgenti disposizioni legislative e contrattuali in materia di apprendistato, si dichiarano sin d'ora disponibili, nel periodo di vigenza contrattuale: ad approfondire la possibilità di definire principali profili professionali, anche ai sensi dell'art. 49, comma 5-ter del D.Lgs. n. 276/2003, nelle diverse aree in cui il c.c.n.l. trova applicazione; a verificare la possibilità di estendere a taluni specifici profili professionali rientranti nell'area "C" della scala classificatoria, l'istituto dell'apprendistato professionalizzante.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

L'art. 15 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"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 ottobre 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 cod. civ., 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 c.c.n.l. 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'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 12 del decreto legislativo n. 276/2003, 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, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 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 all'accordo della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano del 24 settembre 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 c.c.n.l., in un accordo separato da allegare al c.c.n.l., 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'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 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."

L'art. 15-bis è introdotto nel c.c.n.l. come segue:

"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, comma 1, della L. 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, commi 34-36, della L. 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 gennaio 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 L. 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 L. 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, comma 2, D.Lgs. n. 77/2005, dall'art. 1, comma 34, L. 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, né per ricoprire i ruoli necessari all'organizzazione dello stesso, si fa riferimento alla normativa legale vigente."

Art. 16

(Contratto di inserimento professionale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento del lavoratore nel mercato del lavoro.

Per la disciplina di tale istituto si fa riferimento alle disposizioni previste dal presente articolo contrattuale ai sensi della normativa vigente e di quelle contenute nell'accordo interconfederale (Allegato 4 al presente testo) per la disciplina transitoria dei contratti di inserimento, dell'11 febbraio 2004 o, in carenza, quelle relative al personale assunto a tempo determinato, anche nella modalità part-time. In ulteriore subordine, troveranno applicazione le disposizioni contrattuali dettate per il personale assunto con contratto a tempo indeterminato.

I soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento sono quelli indicati all'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003:

- a) soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni;
- b) disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni;
- c) lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che abbiano lavorato per almeno 2 anni;

e) donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;

f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Non è consentita la stipulazione di nuovi contratti di inserimento e/o reinserimento, qualora le aziende non abbiano confermato, al termine del periodo contrattuale, almeno il 60% dei lavoratori il cui rapporto di inserimento e/o reinserimento sia scaduto nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo, che non abbiano superato il periodo di prova e quelli che, al termine del rapporto d'inserimento e/o reinserimento, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La limitazione di cui al presente periodo non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto d'inserimento e/o reinserimento.

All'atto dell'assunzione verranno rispettate le medesime formalità, in quanto compatibili, richieste per la generalità del personale, di cui all'art. 14.

La durata del contratto non potrà essere inferiore a 9 mesi, né superare i 18 mesi, con la sola eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali la durata non potrà essere superiore ai 36 mesi. Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

Il contratto è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento di cui alla lett. e) del periodo che segue. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto di inserimento e/o reinserimento dovranno essere indicati:

- a) durata del contratto;
- b) eventuale periodo di prova, conformemente a quanto indicato dall'art. 21 per la specifica area professionale di appartenenza del lavoratore;
- c) orario di lavoro, determinato in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- d) categoria di inquadramento del lavoratore, la quale non potrà essere inferiore, per più di 1 livello, ai livelli retributivi di cui alle declaratorie dell'art. 24, ad eccezione dei livelli base A e B, per i quali l'assunzione con contratto di inserimento avverrà con il corrispondente livello retributivo;
- e) il progetto individuale di inserimento;
- f) il trattamento di malattia ed infortunio sul lavoro, disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista per il contratto di inserimento e/o reinserimento, e comunque non inferiore a 70 giorni;
- g) il trattamento integrale - con l'esclusione di qualsiasi eventuale meccanismo di riproporzionamento - previsto dalla legislazione vigente in materia di congedi di maternità e paternità.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore ed è finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali dello stesso al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

- 1) la qualificazione cui è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento, con la precisazione dell'area professionale di appartenenza e del corrispondente livello retributivo;
- 2) la durata e le modalità della formazione.

La formazione teorica inerente il progetto di inserimento non potrà essere inferiore a 24 ore, ripartite fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di "e-learning", in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

La formazione antinfortunistica dovrà essere impartita nella fase iniziale del contratto di lavoro.

In ogni caso, la formazione svolta è registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, in conformità delle disposizioni legislative vigenti, nell'apposito libretto formativo.

Il trattamento economico e normativo riconosciuto al lavoratore con contratto di inserimento e/o reinserimento corrisponde a quello garantito ai dipendenti assunti a tempo determinato o a tempo indeterminato, con eguale livello di inquadramento contrattuale, nei limiti di quanto indicato al periodo seguente.

Il predetto lavoratore non potrà essere escluso dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive stabilite dagli artt. 63 e 66 del presente c.c.n.l. ad eccezione del premio di risultato di cui all'art. 64. Allo stesso saranno riconosciute tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, nella misura indicata dalle disposizioni in materia contenute nel presente c.c.n.l.

Nell'ipotesi di trasformazione del contratto di inserimento/reinserimento in contratto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento e/o reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio

ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con l'esclusione degli istituti implicanti meccanismi di automatismo economico, in funzione del mero trascorrere del tempo. Ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970, è utile il numero dei lavoratori con contratto d'inserimento e/o reinserimento di durata superiore a 12 mesi.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

L'art. 16 del c.c.n.l. è abrogato:

Art. 16

(Contratto di inserimento professionale)

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

Art. 17

(Lavoro a tempo parziale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire un valido strumento di governo e gestione del rapporto di lavoro, nell'interesse del prestatore di lavoro e nel rispetto delle esigenze organizzative dell'azienda, rappresentando, altresì, un'occasione di allargamento della base occupazionale. Per tali motivi, tale tipologia contrattuale deve essere amministrata secondo criteri di proporzionalità diretta a tutti gli istituti normativi ed economici, purché compatibili con le peculiari caratteristiche del rapporto.

Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle norme del presente articolo ai sensi della normativa vigente.

Il contratto di lavoro a tempo parziale, redatto in forma scritta, può essere stipulato sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, nelle seguenti forme:

- a) orizzontale, con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito per il personale a tempo pieno;
- b) verticale, con prestazione lavorativa a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, mese o anno;
- c) misto, con la combinazione delle due modalità di svolgimento di cui alle precedenti lettere a) e b), che contemplino periodi predeterminati sia a tempo pieno, sia a orario ridotto, sia di non lavoro.

Le assunzioni dei lavoratori a tempo parziale vengono effettuate secondo le stesse regole e formalità previste per i lavoratori a tempo pieno, e possono riguardare tutti i lavoratori subordinati, ivi compresi gli apprendisti, i titolari di contratto di inserimento, i lavoratori somministrati.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, anche nell'ipotesi di passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa, in conformità della procedura prescritta dall'art. 5 del decreto legislativo n. 61/2000.

Nel contratto deve essere indicata, espressamente, la distribuzione dell'orario di lavoro, con riferimento al giorno, settimana, mese ed anno, in ragione della tipologia di part-time adottata.

All'atto dell'assunzione e per tutte le forme di lavoro a tempo parziale l'azienda fissa la durata della prestazione che non sarà, comunque, inferiore al 40% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno.

La durata della prestazione minima giornaliera continuativa che il personale con rapporto a tempo parziale può essere chiamato a svolgere è fissata in 2,5 ore.

L'azienda, fino al limite del 30% del personale in forza a tempo pieno alla data di presentazione della richiesta, valuta positivamente, avuto riguardo alla fungibilità della prestazione dei lavoratori interessati, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi e nel rispetto del progressivo ordine di priorità:

- a) lavoratori tutelati dalla legge n. 104/1992 e successive modifiche;
- b) lavoratori affetti da gravi patologie acute o croniche, debitamente documentate, che determinano temporanea o permanente perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- c) lavoratori con figli d'età inferiore a tre anni;
- d) lavoratori studenti di cui all'art. 10 della legge n. 300/1970;
- e) lavoratori che comprovino, con adeguata documentazione, esigenze di carattere personale o familiare, di natura eccezionale.

Non rientrano nella sopra indicata soglia percentuale i lavoratori con patologie oncologiche i quali, in conformità delle previsioni di legge, hanno diritto incondizionato alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale.

Al di fuori dei casi precedentemente indicati, e fino al limite massimo complessivo del 5% del personale in forza a tempo pieno al momento della richiesta, l'azienda valuta l'accoglimento della domanda del lavoratore, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative, produttive e sostitutive. In tali ipotesi, la richiesta potrà essere avanzata all'azienda, a condizione che siano trascorsi almeno 2 anni dall'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo pieno.

L'eventuale diniego da parte dell'azienda viene allo stesso comunicato entro 15 giorni dalla presentazione, per iscritto, della relativa richiesta.

L'accordo sulla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e convalidato dinanzi alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, anche successivamente alla stipula dell'accordo.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, la durata di quest'ultimo può essere determinata nel tempo, nella misura non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24 mesi. A conclusione del periodo concordato, al lavoratore viene garantito lo svolgimento di mansioni equivalenti a quelle ricoperte durante lo svolgimento del rapporto a tempo parziale.

Fermo restando quanto stabilito al periodo seguente, il lavoratore che abbia trasformato il rapporto da tempo pieno a tempo parziale a titolo definitivo può, in qualunque momento, decorsi 24 mesi dalla trasformazione, presentare richiesta all'azienda per il rientro nelle proprie mansioni (ovvero in mansioni equivalenti) a tempo pieno. L'azienda, in tal caso, sarà libera di accogliere la richiesta del prestatore di lavoro, fornendogli idonea comunicazione - anche di diniego - entro 15 giorni dalla presentazione della richiesta. Trascorso detto periodo in assenza di comunicazione, la stessa dovrà considerarsi non accolta.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il datore di lavoro è tenuto a riconoscere la precedenza in favore dei lavoratori con rapporto a tempo parziale - che ne abbiano fatto esplicita richiesta - in attività presso unità produttive site nel medesimo ambito comunale dell'unità produttiva interessata dalla programmata assunzione, con adibizione alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione, dando priorità a coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Sia nelle ipotesi di nuove assunzioni a tempo parziale che nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, il datore di lavoro, a fronte di esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, può effettuare variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa (c.d. clausola flessibile) acquisendo, di volta in volta, il preventivo consenso scritto del lavoratore.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (c.d. clausola elastica), quale incremento definitivo della quantità della prestazione, può avvenire nei soli rapporti di lavoro a tempo parziale verticale o misto, a fronte della previsione di clausole elastiche che contemplino tale aspetto, concordate preventivamente per iscritto con il lavoratore, a fronte di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, nella misura massima pari al 50% da computarsi sull'orario annuale originariamente programmato. Le suddette clausole elastiche possono essere pattuite tra le parti in vista di una modifica temporanea della quantità della prestazione, distinguendosi, comunque, dette ipotesi, dai casi di ammissione del lavoro supplementare e straordinario.

L'esercizio da parte del datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa ovvero di modificare la collocazione temporale della stessa comporta, in favore del prestatore di lavoro, un preavviso minimo di 5 giorni lavorativi. Tale preavviso dovrà essere comunicato per iscritto al lavoratore nel domicilio dichiarato ai sensi dell'art. 14 e darà diritto a percepire una maggiorazione, limitatamente alle ore oggetto di variazione o di incremento, forfetaria ed omnicomprensiva, pari al 10% per i primi 4 mesi successivi all'intervenuto incremento o variazione.

L'eventuale rifiuto del lavoratore a stipulare i patti suddetti non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né consente l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Il lavoratore può disdettare il patto scritto concernente la clausola elastica a causa dei seguenti motivi:

- a) sopravvenuti gravi, certificati problemi di salute personali;
- b) necessità di assistere in via continuativa il coniuge o il convivente o i parenti entro il 2° grado, secondo quanto certificato dal competente Servizio sanitario pubblico;
- c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata od autonoma;
- d) in quanto lavoratore studente che sta fruendo dei benefici di cui all'art. 30 del c.c.n.l., qualora la variazione della prestazione, per effetto dell'adozione di predetta clausola, risulti pregiudizievole alle esigenze sopra specificate.

Per eccezionali e temporanee esigenze dell'azienda, il personale con contratto a tempo parziale di tipo orizzontale potrà effettuare, previo consenso, lavoro supplementare, nei limiti del 20% della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad 1 mese, da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Anche i lavoratori con rapporto part-time di tipo verticale e misto potranno svolgere lavoro supplementare, qualora la durata della loro prestazione non ecceda l'orario normale di lavoro settimanale e sino al raggiungimento del medesimo.

Il lavoratore non può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare salvo che, temporaneamente, per i seguenti motivi in atto:

- a) sopravvenuti gravi, certificati problemi di salute personali;
- b) necessità di assistere in via continuativa il coniuge o il convivente o i parenti entro il 2° grado, secondo quanto certificato dal competente Servizio sanitario pubblico;
- c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata od autonoma;
- d) in quanto lavoratore studente che sta fruendo dei benefici di cui all'art. 30 del c.c.n.l. qualora la prestazione di lavoro supplementare risulti pregiudizievole alle esigenze sopra specificate.

Il rifiuto così motivato da parte del lavoratore di fornire la prestazione di lavoro supplementare non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Le ore di lavoro supplementare, prestate nei limiti di cui al periodo che precede, subiranno una maggiorazione, forfetaria ed omnicomprensiva sulla singola ora di lavoro supplementare, pari al 10%.

Le ore di lavoro supplementare svolte nelle giornate festive o nell'orario notturno, di cui agli artt. 36 e 37, sono compensate aggiuntivamente e si cumulano con le maggiorazioni previste a tali titoli.

Nel caso di superamento del limite stabilito per lo svolgimento del lavoro supplementare nei rapporti part-time di tipo orizzontale, si applicherà una maggiorazione, forfetaria ed omnicomprensiva, pari al 30%.

In caso di utilizzo di prestazioni di lavoro supplementare, reiterato per più di sei mesi nel corso dell'anno solare, l'azienda si impegna a proporre al lavoratore la modifica del contratto part-time, in ragione del riscontrato maggior fabbisogno orario mediamente richiesto nel suddetto periodo di riferimento.

Nei rapporti di lavoro part-time verticale o misto potranno essere richieste prestazioni di lavoro straordinario solo nel caso in cui sia stato raggiunto l'orario normale di lavoro settimanale e, in tali ipotesi, troveranno applicazione le maggiorazioni previste a tale titolo dall'art. 33 per i rapporti a tempo pieno ed i limiti annuali in esso stabiliti. In ogni caso, la richiesta di straordinario giornaliero non potrà superare, in assenza di un esplicito consenso del prestatore di lavoro, la misura del 40% dell'orario contrattualmente pattuito.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, con particolare attenzione al principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale, si rinvia al D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche e/o integrazioni.

Per qualunque altro aspetto non regolamentato dalle predette fonti, considerando la peculiarità del rapporto di lavoro ivi disciplinato, con riferimento alla durata ed alle modalità di svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e quelle contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

L'art. 17 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"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, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'art. 10, comma 1, della legge 20 maggio 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 cronico-degenerative 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 cronico-degenerative 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."

Art. 18

(Rapporto di lavoro ripartito - "Job sharing")

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le aziende possono assumere lavoratori con rapporto di lavoro ripartito o "job sharing", che consiste in un contratto di lavoro subordinato con il quale due o più lavoratori si assumono in solido l'esecuzione di una unica prestazione lavorativa.

Nel contratto di lavoro ripartito vanno indicati la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati.

Ciascun lavoratore con rapporto di lavoro ripartito è tenuto a svolgere la porzione di lavoro preventivamente concordata, ma condivide con i coobbligati, impegnandosi a sostituirli, la responsabilità per l'esecuzione dell'intera prestazione lavorativa dedotta in contratto.

A) Flessibilità della prestazione

La gestione del tempo di lavoro viene determinata liberamente dalle parti che possono, pertanto, stabilire in qualunque modo la misura percentuale, la ripartizione temporale dell'orario di lavoro e le relative modalità di sostituzione in caso di assenze a qualsiasi titolo.

In qualsiasi momento è possibile modificare consensualmente fra i coobbligati la distribuzione dell'orario di lavoro. Ciascun lavoratore è obbligato, tuttavia, a comunicare all'azienda ogni eventuale modificazione del tempo e della ripartizione dell'orario di lavoro convenuta con gli altri coobbligati, rispetto a quelle definite contrattualmente.

Per quanto non espressamente contenuto nella presente normativa si applicano, in quanto compatibili, le norme previste per i lavoratori a tempo pieno.

B) Trattamento economico e normativo

La retribuzione da attribuire a ciascun lavoratore a lavoro ripartito viene erogata nel normale giorno di paga aziendale secondo la ripartizione definita contrattualmente, mentre in periodi successivi di paga e a fine anno viene effettuato il conguaglio in modo proporzionale al lavoro effettivamente prestato.

Ai fini dell'assicurazione generale obbligatoria l.v.s., dell'indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale ed assistenziale e delle relative contribuzioni il calcolo viene effettuato il mese successivo a quello della prestazione con eventuale conguaglio a fine anno, con riferimento alla durata effettiva del lavoro prestato.

Vengono assegnati in modo proporzionale al lavoro svolto ogni altra attribuzione e/o diritto contrattualmente previsto correlato direttamente alla durata della prestazione come le ferie, le mensilità aggiuntive e tutti gli altri elementi retributivi accessori.

Al lavoratore assente per malattia o infortunio viene corrisposto il trattamento retributivo e previdenziale proporzionale alla misura percentuale e alla collocazione temporale dell'orario di lavoro preventivamente concordata tra le parti e comunicata all'azienda.

In caso di assenza per malattia o infortunio, da parte di uno dei dipendenti coobbligati, l'orario contrattuale verrà completato dall'altro per un periodo temporale massimo pari a due settimane di calendario, compatibilmente con altri rapporti di lavoro già stipulati.

Al lavoratore coobbligato, che effettua una prestazione lavorativa supplementare e/o straordinaria, perché tenuto a sostituire altro lavoratore coobbligato ma impossibilitato a causa di assenza per malattia, infortunio o altro impedimento, viene attribuita la retribuzione aggiuntiva proporzionata alla quantità di lavoro svolto senza maggiorazione alcuna fino al raggiungimento dell'orario normale di lavoro settimanale.

C) Disposizioni disciplinari

Il mancato adempimento, anche parziale, della prestazione è considerato mancanza grave per il lavoratore che non ha rispettato gli accordi convenuti ed è sanzionabile con provvedimenti disciplinari superiori alla multa a seconda della gravità e della recidività della mancanza, fino alla possibilità di risoluzione del contratto al momento del terzo provvedimento disciplinare per inadempimenti di natura simile.

Non è passibile di sanzioni disciplinari la mancata prestazione per causa di forza maggiore, malattia e infortunio, salvo il caso di omessa comunicazione, qualora possibile, da dare all'azienda ed agli altri coobbligati in tempo utile.

Ogni lavoratore coobbligato è responsabile per la assenze ingiustificate, per i ritardi nell'inizio del lavoro o per l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro, ecc., a prescindere dalla circostanza che siano imputabili a lui o agli altri coobbligati, tranne per il caso di infrazioni alla disciplina o di comportamenti imputabili esclusivamente all'altro lavoratore.

D) Estinzione del rapporto

L'inadempienza della prestazione da parte dei lavoratori coobbligati comporta di norma l'estinzione del rapporto di lavoro. Le dimissioni o la rescissione del rapporto di lavoro di uno dei contitolari del contratto comporta di norma l'estinzione del rapporto di lavoro, salvo diversa risoluzione da parte aziendale da valutare con riferimento alle esigenze tecnico-organizzative dell'azienda.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

L'art. 18 del c.c.n.l. è abrogato:

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.

Art. 19

(Contratto a tempo determinato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo, ai sensi della normativa vigente e consentono l'apposizione, in forma scritta, di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale a fronte di ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, anche ove le stesse siano riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro.

L'assunzione a tempo determinato è comunque consentita nei seguenti casi:

a) per coprire necessità derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'avvio di nuove tecnologie;
b) per rispondere a specifiche esigenze organizzative dell'azienda, derivanti dalle particolari periodicità del ciclo produttivo;

c) per esigenze di lavoro temporaneo, dovuto a flussi straordinari di utenti ovvero riferite all'organizzazione di fiere, mostre, eventi, mercati nonché per attività connesse;

d) per far fronte ad appalti, concessioni e/o affidamenti di servizi di cui all'art. 2, primo periodo, comunque limitati nel tempo, per la durata dell'appalto, dell'atto concessorio o dell'affidamento, in deroga alle percentuali di cui all'art. 20-bis;

e) per coprire esigenze di servizio in caso di concomitanti assenze, nelle ipotesi previste dalla legge;

f) per affiancare lavoratori per i quali sia stata programmata un'astensione dal lavoro (con esclusione dei casi di sciopero).

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa nei seguenti casi:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8 comma 2 della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia durata inferiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione di orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine, ad esclusione delle ipotesi di cui all'art. 5, comma 5 del D.L. 20 maggio 1993, convertito in legge 19 luglio 1993, n. 236;

d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Per le causali di ammissione, di cui alle lett. a), b), c), e) ed f), l'azienda si impegna a stipulare contratti a tempo determinato per una durata non superiore a tre anni.

Resta altresì inteso che le assunzioni a tempo determinato non possono, in ogni caso, essere utilizzate come mezzo di copertura, protratto e reiterato nel tempo, di vuoti di organico di carattere strutturale e, pertanto, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai

periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro verrà considerato a tempo indeterminato a far data dalla scadenza dei predetti termini. Anche nell'ipotesi di cui alla lett. d) delle causali di ammissione, i rapporti a termine non potranno superare il limite dei trentasei mesi.

Le politiche adottate dall'azienda circa l'utilizzo del contratto a tempo determinato rientrano fra i diritti d'informazione sindacale riguardanti le linee generali di evoluzione dell'organizzazione aziendale e dell'occupazione, di cui all'art. 8.

L'azienda, anche ai sensi di quanto previsto al periodo successivo, assicura l'informazione ai lavoratori a tempo determinato circa i posti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili, in modo da garantire loro le stesse disponibilità di ottenere posti duraturi garantiti agli altri lavoratori.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso il datore di lavoro abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei pregressi rapporti a termine.

Al contratto a tempo determinato può essere apposta la clausola relativa al periodo di prova nelle seguenti misure:

- a) per l'assunzione fino a 6 mesi: 15 giorni;
- b) per periodi superiori: 30 giorni.

Il periodo di preavviso è stabilito nelle seguenti misure:

- a) per l'assunzione fino a 6 mesi: 15 giorni;
- b) per periodi superiori: 30 giorni.

Al personale assunto a tempo determinato viene applicato il medesimo trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, in proporzione del periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine. In particolare, al lavoratore con contratto a tempo determinato è assicurata una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni rivestite, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

Ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970 è utile il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato di durata superiore a 9 mesi.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

L'art. 19 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"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 quelli 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 giugno 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."

L'art. 19-ter è introdotto nel c.c.n.l. come segue:

Art. 19 ter

(Telelavoro e lavoro agile - Smart-working)

A) Telelavoro

Le parti convergono 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'impegno a valutare la concreta 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 L. 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 giugno 2004 che recepisce l'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002 e nel rispetto di quanto sancito, per la tutela della salute e della sicurezza dei telelavoratori, dall'art. 3, comma 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 gennaio 2016, si danno reciprocamente atto che la materia sarà oggetto di nuova negoziazione dopo l'entrata in vigore della legge in corso di approvazione."

L'art. 19-quater è introdotto nel c.c.n.l. come segue:

"Art. 19 quater

(Collaborazioni)

Recepimento del verbale di accordo del 28 dicembre 2015 nel quale andranno declinati i diritti sindacali."

L'art. 20-bis è modificato come segue:

"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."

Art. 20

(Contratto di somministrazione a tempo determinato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti avviano immediate consultazioni per la revisione dell'intera materia, fermo restando che le disposizioni dell'art. 20, c.c.n.l. FEDERCULTURE 9 novembre 1999, contenente la disciplina del lavoro temporaneo, conservano la loro efficacia transitoria, limitatamente alla individuazione delle esigenze di carattere temporaneo che, in aggiunta alle previsioni di legge, consentono l'accesso a tale istituto.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

L'art. 20 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"Art. 20

(Contratto di somministrazione)

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."

Art. 20 bis

(Percentuale massima di utilizzo della flessibilità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 a tempo parziale (salvo le soglie indicate all'art. 17, 6° e 7° periodo), contratto di lavoro ripartito e contratto di somministrazione a tempo determinato, non appena tali ultime figure contrattuali riceveranno una puntuale disciplina nel presente c.c.n.l.

Nell'ambito di tale percentuale, l'azienda sarà libera di articolare le suddette tipologie di rapporti flessibili, monitorando l'andamento degli stessi in una prospettiva di sviluppo della base occupazionale e della razionalizzazione delle risorse aziendali, fornendo alle R.S.U. presenti in azienda o, in mancanza, alle R.S.A. specifica informativa al riguardo, in conformità delle procedure di cui all'art. 8, lett. B).

Eventuali accordi integrativi aziendali possono aumentare la suddetta percentuale, per un massimo del 5%, sino al raggiungimento della complessiva soglia del 40%, in ragione di specifiche esigenze, anche connesse alle condizioni ed alla gestione del territorio in cui opera l'unità produttiva interessata.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

L'art. 20-bis è modificato come segue:

"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."

Art. 20 ter

(Subentri e continuità dei rapporti)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 ulteriore periodo 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.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

L'art. 20-ter del c.c.n.l. è modificato come segue:

"Art. 20 ter

(Subentri e continuità dei rapporti)

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 febbraio 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, comma 1, lett. o) della citata legge, che prevede il "riordino e semplificazione della normativa specifica in materia di contratti relativi a beni culturali, 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 decreto legislativo 22 gennaio 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 al presente articolo in virtù delle disposizioni normative che verranno introdotte in materia nel settore di contrattazione.

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 in Allegato A, 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)**

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Area A

Appartiene all'area A il personale che:

- svolge attività d'ordine ed esecutive a carattere tecnico o amministrativo richiedente conoscenze teoriche e pratiche di tipo elementare;
- svolge attività semplici o ausiliarie riferite a processi operativi non complessi;
- svolge compiti con elevato grado di standardizzazione o eseguibili secondo prassi ricorrenti sulla base di istruzioni o procedure definite;
- ha responsabilità sulla correttezza delle operazioni svolte e delle procedure applicate;
- scambia informazioni routinarie di tipo operativo.

Figure professionali indicative: manovale, inserviente, addetto pulizie, fattorino/usciera, commesso, custode/operatore di sala, bidello, lifter, guardarobiere, maschera, garagista, operatore di manutenzione, telefonista, sorvegliante, operatore di magazzino, portiere, operatore data entry/rilevazione dati.

Livello A

Vi appartiene il personale che, privo di particolare esperienza, svolge semplici attività complementari e/o ausiliarie di fatica e di sorveglianza.

Livello A1

Vi appartiene il personale che svolge semplici attività complementari e/o ausiliarie di fatica e di sorveglianza.

Livello A2

Vi appartiene il personale che svolge compiti ausiliari e/o attività di attesa e di custodia.

Livello A3

Vi appartiene il personale qualificato che, attraverso esperienza e addestramento professionale o tirocinio, ha acquisito conoscenze e competenze relative al mestiere.

Area B

Appartiene all'area B il personale specializzato:

- in possesso di conoscenze e capacità acquisibili con scuola professionale, consolidata esperienza e formazione specialistica;
- che svolge attività di ordine tecnico e/o amministrativo caratterizzate da ampiezza e complessità proprie della specialità di mestiere;
- che opera con livello di autonomia riferito alla variabilità prevedibile nella esecuzione della attività;
- responsabile dei risultati operativi delle attività svolte e/o coordinate;
- che scambia informazioni differenziate, anche nelle attività di coordinamento, per la realizzazione degli obiettivi assegnati.

Figure professionali indicative: saldatore, idraulico, falegname, fonico, elettrotecnico, meccanico, elettricista, operatore cad/cam, operatore commerciale, disegnatore, segretaria, operatore servizi turistici/biglietteria/book shop, figurinista, vetrinista, archivista, protocollista, schedarista, hostess, collaboratore back office, giardiniera, costumista, contabile, allestitore strutture congressuali, approvvigionatore, addetto manutenzione piscine e/o impianti sportivi, autista/addetto conduzione veicoli o motoveicoli, operaio polivalente, operatore informatico, cassiere, receptionist, operatore di uffici amministrativi, operatore help-desk, collaboratore URP (Ufficio relazioni con il pubblico), commesso d'aula, operatore protezione civile, operatore call center, operatore addetto alla sorveglianza con funzioni di guida museale, operatore del restauro, assistente bagnante, autista di mezzi meccanici di impianti sportivi.

Livello B

Vi appartiene il personale che, privo di particolare esperienza, svolge attività tipiche della propria specialità di mestiere, appreso mediante frequenza di scuole professionali.

Livello B1

Vi appartiene il personale che svolge attività tipiche della propria specialità di mestiere, appreso mediante significativa esperienza o tramite frequenza di scuole professionali.

Livello B2

Vi appartiene il personale che esercita specializzazioni polivalenti o complesse o che ha maturato una consolidata esperienza e una diversificazione nella propria specialità.

Livello B3

Vi appartiene il personale in possesso di specializzazione di notevole complessità e/o che opera in ambiti e contesti di ampie dimensioni ad elevata variabilità.

Area C

Appartiene all'area C il personale di concetto:

- con conoscenze derivanti da istruzione di grado superiore, perfezionate, tramite esperienza, in specializzazioni relative a tecnologie, tecniche, conoscenze e/o processi operativi di elevato livello;
- che svolge attività di tipo tecnico, amministrativo e/o di coordinamento a contenuto professionale ampio e complesso;
- che opera con autonomia e relativa discrezionalità rispetto all'adattamento delle procedure e dei processi relativi alla propria attività;
- che ha responsabilità sui risultati quali-quantitativi delle attività svolte o coordinate e in particolare sui risultati della discrezionalità esercitata;
- che si avvale di informazioni differenziate e complesse, che scambia con terzi, nell'ambito della propria discrezionalità.

Figure professionali indicative: ragioniere, geometra, perito tecnico, perito chimico, istruttore, 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, 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, restauratore, aiuto bibliotecario, operatore culturale e turistico, 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.

Livello C1

Vi appartiene il personale di concetto che svolge attività professionali di ordine tecnico, amministrativo e di sovrintendenza e/o coordinamento di altri lavoratori.

Livello C2

Vi appartiene il personale che svolge attività di elevato contenuto professionale, caratterizzate da guida, coordinamento e controllo di gruppi di lavoratori e/o attività di alto contenuto specialistico, che richiedono l'ausilio di conoscenze avanzate e/o tecnologie innovative.

Livello C3

Vi appartiene il personale che, in possesso delle capacità del livello inferiore, le esercita in ambienti e contesti di ampie dimensioni ed elevata variabilità, caratterizzati da particolare complessità ed importanza in relazione all'unità organizzativa di appartenenza.

Area D

Appartiene all'area D il personale direttivo:

- in possesso di elevata competenza tecnico-professionale acquisita tramite istruzione universitaria e/o approfondita conoscenza e maturata esperienza;
- che opera su attività, processi e sistemi di elevata ampiezza e forte complessità, di ordine tecnico, amministrativo, conoscitivo e/o di coordinamento;
- 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 dei fini propri dell'impresa;
- che ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali, nonché sulle risorse umane, ove affidate;
- che gestisce informazioni complesse, anche da identificare, interpretandole ed elaborandole in funzione degli obiettivi da raggiungere.

Figure professionali indicative: ingegnere, architetto, avvocato, psicologo, sociologo, conservatore museale, bibliotecario, promotore culturale, formatore, docente, archivist laureato, filologo, archeologo, capo ufficio o servizio, producer, media planner, storico dell'arte, organizzatore manifestazioni culturali, curatore manifestazioni culturali, responsabile comunicazione o studi di mercato, controllo di gestione, 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, 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, responsabile sicurezza impianto sportivo, gestore di procedure ad evidenza pubblica sotto soglia comunitaria.

Livello D1

Vi appartiene il personale che svolge funzioni direttive di unità organizzative importanti e/o che svolge funzioni professionali specialistiche.

Livello D2

Vi appartiene il personale direttivo con consolidata esperienza e polifunzionalità, preposto alla guida di unità organizzative di particolare importanza o che svolge funzioni professionali caratterizzate da significativo contenuto specialistico.

Livello D3

Vi appartiene il personale che svolge funzioni direttive di unità organizzative ampie, di elevata variabilità, di notevole e particolare complessità ed importanza in relazione agli obiettivi di sviluppo e ai risultati dell'azienda, o che svolge funzioni professionali con competenza su tutti i processi correlati alla specializzazione.

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 professionale 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, della ottimizzazione e della integrazione delle risorse tecniche, economiche, organizzative e dei know how assegnati.

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

Livello 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.

Livello Q2

Vi appartiene il personale che, in possesso delle caratteristiche professionali del livello inferiore, abbia maturato una consolidata esperienza e la 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.

N.d.R.: L'accordo 16 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Proposta di classificazione e sviluppo del personale

c.c.n.l. FEDERCULTURE - Servizi per la cultura e servizi per la P.A.

Premessa

La Commissione paritetica, dopo la verifica delle esigenze di adeguamento dei livelli e delle figure professionali anche al fine di collocare nuove professionalità che non vedono una specifica individuazione nella vigente declaratoria, concordano di apportare delle modifiche all'art. 24 del c.c.n.l. inserendo 3 fasce contrattuali, comprensive degli attuali livelli di inquadramento, mantenendo la stessa scala parametrica retributiva e lasciando invariata l'area quadri.

La nuova classificazione di cui all'art. 24 entrerà in vigore il 1° gennaio 2018 e comunque entro il 31 dicembre 2018, data prevista della scadenza naturale del c.c.n.l.

Sarà cura delle aziende definire, in sede di contrattazione aziendale, i tempi specifici di applicazione tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2018.

Il VII livello della fascia I ed il V livello della fascia II, oggetto di ulteriore fase trattativa tra le parti, verranno inseriti nella nuova classificazione del personale entro e non oltre la data del 1° gennaio 2020.

Art. 24

(Declaratorie di aree e livelli)

I 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 fascia il personale che:

- svolge attività ausiliare non complesse;

- svolge attività esecutive richiedenti conoscenze teoriche e pratiche di tipo elementare;

- svolge attività esecutive standardizzate o eseguibili sulla base di istruzioni e/o procedure definite;

- svolge attività d'ordine a carattere tecnico-amministrativo che richiedono conoscenze acquisite tramite scuole professionali e/o maturata esperienza.

Rientrano nella I fascia, a titolo esemplificativo 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 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 al 1° luglio 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 al 1° luglio 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 al 1° luglio 2017: euro 1.451,65

IV livello (ex livello B1) Parametro 106,99

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

Retribuzione tabellare B1 al 1° luglio 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 al 1° luglio 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 fascia (Da B3 a C3)

Appartiene alla II 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 fascia, a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti profili professionali:

- segretaria, 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, archivistica, 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 D.M. n. 294/2000, addetto medinteen 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 al 1° luglio 2017: euro 1.637,53

II livello (ex livello C1) - Parametro 121,47

Vi appartiene il personale di concetto che svolge attività 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 al 1° luglio 2017: euro 1.673,18

III livello (ex livello C2) - Parametro 124,89

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

Retribuzione tabellare C2 al 1° luglio 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-amministrativa 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 fascia (da C3 a D3)

Appartiene alla III 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 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, archivistica 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), System 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-amministrativa di elevato contenuto professionale polispecialistiche, anche supervisionando o sovrintendendo altri lavoratori.

Retribuzione tabellare C3 al 1° luglio 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 1° luglio 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 al 1° luglio 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 iniziative 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 al 1° luglio 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 professionale competenze di altro 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 dei più settori aziendali diversificati e/o funzioni professionali a carattere 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 cala 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.

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.

a) 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 marzo 1923, 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.

b) Responsabilità civile

Ai sensi dell'art. 5, legge n. 190/1985, 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.

c) 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 t.f.r.

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

Art. 26
(Sviluppo e mobilità orizzontale del personale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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, né sotto l'aspetto retributivo, né 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.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

Capitolo IV

CLASSIFICAZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

L'art. 26 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"Art. 26

(Sviluppo e mobilità orizzontale del personale)

(Omissis)

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, né sotto l'aspetto retributivo, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa, né dal punto di vista dell'inquadramento.

(Omissis)".

Art. 27

(Sviluppo professionale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

L'art. 27 del c.c.n.l. è modificato come segue:

Art. 27

(Sviluppo professionale)

(Omissis)

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 c.c.n.l. 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 c.c.n.l."

Art. 28

(Attribuzione temporanea di mansioni superiori)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

- a) necessità di sostituire un dipendente assente con diritto alla conservazione del posto;
- b) 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. 300/1970, per il periodo corrispondente, il diritto alla retribuzione propria di quell'area.

Qualora l'assegnazione ad area superiore si protragga per più di 3 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 150 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.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

L'art. 28 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"Art. 28

(Attribuzione temporanea di mansioni superiori)

(Omissis)

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."

L'art. 28-bis è introdotto come segue:

"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 cod. civ. 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 purché 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, purché rientranti nella medesima area professionale.

Nelle sedi di cui all'art. 2113, comma 4, cod. civ. 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."

Art. 29 (Formazione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

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.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

L'art. 29 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"Art. 29

(Formazione)

(Omissis)

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.

(Omissis)".

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 quale 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 (uno) 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 1° comma ovvero l'effettuazione dell'esame.

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

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, hanno diritto a due giorni di permesso retribuito in relazione a ciascun esame sostenuto dovendosi intendere, tale diritto, aggiuntivo rispetto a quello delle 150 ore disciplinato ai periodi che precedono.

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.

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 1.666 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 c.c.n.l., 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 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 c.c.n.l., 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 dicembre 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 c.c.n.l.

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 c.c.n.l. 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 c.c.n.l. di provenienza, salvi restando i trattamenti di miglior favore concordati in sede aziendale.

Art. 33

(Lavoro supplementare e straordinario)

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 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 40^a 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, plurisetimanale o con sospensione annuale è quello che decorre dalla prima ora successiva all'orario programmato e comunicato al lavoratore, fino alla concorrenza delle 3 ore settimanali.

E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre le 40 ore settimanali per i "normalisti" mentre, per coloro che hanno un regime diverso di 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.

Con riferimento a specifiche posizioni organizzative, comportanti lo svolgimento di mansioni e/o funzioni che non consentano una prefissione di parametri temporali per l'esecuzione della prestazione lavorativa, in relazione, in particolare, al personale inquadrato nell'area direttiva (area D), come previsto dalla legislazione vigente ed in conformità alla direttiva europea n. 93/104, la Direzione aziendale stabilisce, previa consultazione con le Rappresentanze sindacali, che i lavoratori assegnati alle suddette funzioni/mansioni non siano soggetti all'applicazione di rigide normative sull'orario di lavoro ed alla conseguente disciplina, prevista nel presente articolo, sul lavoro supplementare e straordinario, e che agli stessi sia riconosciuta una somma forfettaria ad hoc (indennità forfettaria straordinario), che tenga conto dell'entità dell'eventuale maggior impegno temporale richiesto dall'assolvimento della prestazione.

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 3, 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.

Art. 35

(Orario di lavoro per addetti a lavori discontinui)

L'orario di lavoro per gli addetti a lavoro 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 dicembre 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 48^a ora vengono retribuite, viceversa, con la maggiorazione del lavoro supplementare, sino alla 3^a ora successiva all'orario programmato, e con la maggiorazione del lavoro straordinario a partire dalla 4^a 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.

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 R.S.U. (o, in mancanza con le R.S.A.) 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 facciano 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 febbraio 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.

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 aziendalmente, 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 € 2,25 per ogni giornata di prestazione diurna;

- per le prestazioni in turno di tipo B effettuate in orario notturno, l'indennità di € 11,25 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 € 6,00.

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 pro-capite;
- 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 c.c.n.l., 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.

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 c.c.n.l.

Art. 41 (Ferie)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 (1) 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 c.c.n.l.

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.

(1) Nei lavori predetti sono comprese le giornate di ferie riconosciute con accordo interconfederale CISPEL/CGIL-CISL-UIL del 27 luglio 1978 a compensazione delle solennità civili differite dall'art. 1, legge n. 54/1977. Sono comprese altresì le giornate di riposo a definitiva compensazione delle festività abolite dalla citata legge n. 54/1977.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

Capitolo VI

GIORNI FESTIVI, FERIE E ASSENZE A VARIO TITOLO

L'art. 41 è modificato come segue:

"Art. 41

(Ferie)

(Omissis)

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.

(Omissis)".

L'art. 41-bis è introdotto nel c.c.n.l. come segue:

"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 c.c.n.l., in un accordo separato da allegare al c.c.n.l. 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."

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)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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;

- in caso di donazione di sangue, un permesso retribuito per l'intera giornata lavorativa ai sensi della legge n. 584/1967 e della legge n. 107/1990.

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

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

"Art. 43

(Permessi)

(Omissis)

- 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; (Omissis)".

Art. 44

(Malattia e infortunio)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A) Certificazione malattia o infortunio

Fermo quanto stabilito dall'art. 42, in caso di malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore è tenuto a produrre il prima possibile, e comunque non oltre il secondo giorno lavorativo, certificato medico attestante l'incapacità al lavoro.

Analogamente, deve essere giustificata l'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro. In tale ipotesi, il certificato medico deve pervenire entro il secondo giorno lavorativo dalla scadenza del certificato precedente.

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 comporto, 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. 412/1991, D.M. 12 agosto 1992 e D.M. 15 dicembre 1994).

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:

- al 100% durante il periodo di comporto (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.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

L'art. 44 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"Art. 44

(Malattia e infortunio)

A) Certificazione malattia o infortunio

(Omissis)

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.
- (Omissis)".*

Art. 45

(Tutela della maternità e dei congedi parentali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Per i periodi di congedo di maternità, congedo di paternità e congedi parentali di cui al D.Lgs. 26 marzo 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.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

L'art. 45 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"Art. 45

(Tutela della maternità e congedi parentali)

(Omissis)

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.".

L'art. 45-bis è introdotto nel c.c.n.l. come segue:

"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'articolo 5-bis del D.L. 14 agosto 2013, n. 93 conv. con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 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.

Nota a verbale

Le parti concordano di valutare, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del c.c.n.l., 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).".

Art. 46

(Servizio militare)

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.

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 medesimo e comportante l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle svolte prima dell'aspettativa.

Art. 48
(Prevenzione e protezione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 informatori 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 o misure adottate o previste in ogni luogo di lavoro per evitare o diminuire i rischi e per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro del personale dipendente e, a garanzia, altresì, dell'ambiente esterno e dei cittadini utenti.

Le aziende provvedono alla nomina 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, per i quali stilerà una cartella sanitaria e di rischio da custodire in azienda.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

Capitolo VII

PREVENZIONE, AMBIENTE E SICUREZZA

L'art. 48 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"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 informatori 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 luglio 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, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008."

Art. 49
(Rappresentanti per la sicurezza - R.L.S.)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Con riferimento al vigente D.Lgs. 9 aprile 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 (R.L.S.).

A) Numero

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

- aziende fino a 100 dipendenti: uno;
- aziende superiori a 100 dipendenti: tre.

La durata dell'incarico dei rappresentanti di cui sopra è di tre 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 citato, comma 1, lett. b), c), d), g), i), ed l) 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, comma 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.

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, comma 11 del D.Lgs. n. 81/2008.

E) Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, le parti concordano sulle seguenti modalità di esercizio delle sue funzioni, ai sensi del comma 3 del citato art. 50:

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 f), comma 1, 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, comma 1 e 26, comma 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, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso connesso alla sua funzione, nel rispetto delle norme di legge.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

L'art. 49 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"Art. 49

(Rappresentanti per la sicurezza - R.L.S.)

Con riferimento al vigente D.Lgs. 9 aprile 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 (R.L.S.).

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

E1) 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.

E2) 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.

E3) 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 f), comma 1, 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, comma 1 e 26, comma 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 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 26, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2008, nonché 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."

Art. 50

(Dispositivi di prevenzione e divise aziendali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

I DPI devono rispondere ai requisiti essenziali di sicurezza, di cui all'Allegato V 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.

Le modalità per la fornitura degli indumenti sono stabilite a livello aziendale con le procedure previste dall'art. 8, lett. B.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

L'art. 50 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"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 dicembre 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)."

Capitolo VIII

DIRITTI DELLA PERSONA

Art. 51

(Pari opportunità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti, nel confermare l'adempimento delle disposizioni di cui alla legge n. 903/1977 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. 125/1991 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 impediscono 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.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

Capitolo VIII

DIRITTI DELLA PERSONA

L'art. 51 del c.c.n.l. è aggiornato come segue:

"Art. 51

(Pari opportunità)

(Omissis)

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)."

L'art. 51-bis è introdotto nel c.c.n.l. come segue:

"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 gennaio 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."

L'art. 51-ter è introdotto nel c.c.n.l. come segue:

"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."

Art. 52

(Tutela della dignità dei lavoratori)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

L'art. 52 del c.c.n.l. è aggiornato come segue:

"Art. 52

(Tutela della dignità dei lavoratori)

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."

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. 162/1990, 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 USL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, è riconosciuto:

a) 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;

b) 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;

c) 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 i 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

(Portatori di handicap)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 portatori di handicap, laddove questi lavoratori siano presenti. Tra gli interventi è inclusa, nella misura consentita dalle condizioni oggettive, la rimozione delle eventuali barriere architettoniche che fossero di ostacolo all'attività lavorativa di tali soggetti.

Nei confronti dei lavoratori che si trovino nelle condizioni descritte dalla legge n. 104/1992 trovano applicazione le agevolazioni previste dall'art. 33 della legge medesima, fatti salvi gli accertamenti ivi prescritti.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

L'art. 54 del c.c.n.l. è aggiornato come segue:

"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, comma 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 L. n. 104/1992, trovano applicazione le agevolazioni previste dall'art. 33 della medesima L. n. 104/1992, fatti salvi gli accertamenti ivi prescritti."

Art. 55

(AIDS)

Le parti prendono atto che, secondo quanto disposto dalla legge n. 135/1990, 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, commi 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:

a) 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;

b) 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;

c) 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)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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. 266/1991, di fruire delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro in atto aziendalmente, 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. 613/1994, 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. 49/1987, 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.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

L'art. 56 del c.c.n.l. è aggiornato come segue:

"Art. 56

(Volontariato)

(Omissis)

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 D.P.R. n. 194/2001 (eliminando il riferimento al D.P.R. n. 612/1994 in quanto abrogato)."

Capitolo IX DISCIPLINA

Art. 57

(Doveri del personale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 le norme del presente contratto e le disposizioni impartite dall'azienda, e comunque dai superiori, anche con riferimento alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) informare immediatamente i propri superiori di qualsiasi infortunio 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;

d) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni affidategli; 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. E' fatto espresso divieto di ricevere compensi o regali sotto qualsiasi forma per l'attività svolta;

e) espletare le sue funzioni tenendo un contegno sempre corretto ed educato, che concorra al buon nome 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;

f) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, occupazioni estranee al servizio, né, durante i periodi di assenza per malattia od infortunio, attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;

g) avere riguardo dei locali, dei mobili, degli oggetti, degli attrezzi e degli strumenti a lui affidati;

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;

k) comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento del proprio domicilio e/o residenza sia durante il servizio che durante i periodi di malattia.

Inoltre, per ciò che attiene alla malattia, il lavoratore ha l'obbligo di:

- dare immediata notizia della propria malattia all'azienda, salvo il caso di grave e comprovato impedimento. La mancata comunicazione dell'assenza, trascorso un giorno lavorativo dal suo inizio, farà considerare l'assenza stessa ingiustificata;

- consegnare o far pervenire all'azienda (mediante raccomandata r. r. ed entro i termini contrattuali e di legge), il certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità;

- 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 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

L'art. 57 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"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 e di ambiente 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. E' 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, né, 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 nonché dell'indirizzo presso il quale è reperibile ove diverso dal domicilio già comunicato per gli eventuali controlli medico-fiscali, 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."

Art. 58

(Sanzioni e procedure disciplinari)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

Nessun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale può essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito.

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, 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.

La Direzione, completata l'istruttoria, la quale dovrà esaurirsi entro 30 giorni dal termine concesso al lavoratore per le giustificazioni, applica al lavoratore il 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 l'Ufficio provinciale del lavoro e della Massima occupazione, 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.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

L'art. 58 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"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."

Art. 59

(Codice disciplinare)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente codice disciplinare e/o altro specifico previsto aziendali 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 determinati 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 di cui all'articolo precedente, fra i possibili comportamenti sanzionabili, il lavoratore che:

- 1) adotti una condotta non conforme ai principi di correttezza nei confronti di altri lavoratori o di terzi;
- 2) dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di 4 giorni;
- 3) abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- 4) ritardi reiteratamente, senza giustificato motivo, l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 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 cose o impianti comunque esistenti nell'azienda per disattenzione o negligenza;
- 7) adotti comportamenti o procuri molestie lesive della dignità e della libertà della persona;
- 8) trasgredisca l'osservanza del presente contratto, nonché le disposizioni di servizio e dell'orario di lavoro, o ponga in essere comportamenti che arrechino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

Le sanzioni disciplinari del rimprovero verbale e scritto sono comminate per le mancanze di minore entità: le rimanenti sanzioni per le mancanze di maggior rilievo. La determinazione dell'entità della mancanza avviene in applicazione dei criteri generali enunciati al comma 1 del presente articolo.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

L'art. 59 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"Art. 59

(Codice disciplinare)

Il presente codice disciplinare e/o altro specifico previsto aziendali relativi alle 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."

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 dicembre 1991). I relativi valori sono riportati nella Tabella n. B2 allegata al presente c.c.n.l.

2) 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".

3) Retribuzione globale, mensile o annuale, con la quale si intende la somma della retribuzione individuale e delle quote di competenze aggiuntive (13^a e 14^a). Nella retribuzione globale omnicomprendiva 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.

Art. 60 bis
(Incrementi retributivi)

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" allegata al contratto, che sostituiscono le precedenti Tabelle "B1", "B2" e "B3".

Art. 61
(Elemento aggiuntivo della retribuzione - E.a.r.)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 che, alla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo 21 marzo 2005, fossero rimasti - ovvero permangano - nel livello di appartenenza per complessivi 3 anni, avranno diritto alla maturazione del 3° anno di anzianità, ad un E.a.r. come riportato nella Tabella B.4 allegata al predetto accordo e qui di seguito riprodotta, i cui valori sono così rideterminati e sostituiscono quelli della Tabella B.6 del c.c.n.l. 9 novembre 1999:

Tabella 1

| <i>Area</i> | <i>Importi</i> |
|-------------|----------------|
| A | € 11,62 |
| B | € 15,49 |
| C | € 19,36 |
| D | € 23,23 |

I suddetti valori saranno raddoppiati al raggiungimento del 6° anno di anzianità, in assenza di passaggi di area e/o livello.

La corresponsione dei suddetti importi decorrerà dal 1° giorno del mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Dichiarazione congiunta sul regime transitorio dell'art. 61

Le parti si danno atto che il regime di cui all'art. 61, c.c.n.l. 9 novembre 1999, era teso ad attribuire rilevanza all'anzianità effettiva del lavoratore, indipendentemente dall'indicazione della data del 1° marzo 2003, con riferimento all'assunzione ed in relazione al periodo di permanenza effettiva nel livello, esclusivamente alle condizioni di maturazione del diritto previste dalla citata disposizione contrattuale.

Pertanto, per tali lavoratori, l'anzianità maturata per il 1° E.a.r. sarà considerata utile per il percepimento del 2° ed ultimo E.a.r., nella misura fissata dal nuovo testo dell'art. 61, avuto riguardo alla data di maturazione del primo emolumento.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

Capitolo X

TRATTAMENTO ECONOMICO

L'art. 61 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"Art. 61

(Elemento aggiuntivo della retribuzione - E.a.r.)

(Omissis)

I lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data del 1° gennaio 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 | Euro |
|------|---------|
| A | 11,62; |
| B | 15,49 |
| C | 19,36 |
| D | 23,23." |

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), Forfettario 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 c.c.n.l., 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 c.c.n.l.

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 € 0,56/giorno effettivamente lavorato fino a circa € 12.911,42 di denaro trattato per mese;
- indennità di tipo B, pari a euro 0,84/giorno effettivamente lavorato oltre l'ammontare di € 12.911,42 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 € 51,64 giornalieri con un massimale di € 30,98 per singolo pasto.

Al dipendente compete, altresì, per ogni trasferta superiore alle 12 ore un'indennità pari a € 8,44, e per le trasferte superiori alle 24 ore un'indennità pari a euro 16,88.

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: euro 1,12/giorno;
- livello 2: euro 2,25/giorno;
- livello 3: euro 3,37/giorno.

Art. 64

(Premio di risultato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A) Premessa

Conformemente a quanto previsto nel Protocollo Governo-parti sociali del 23 luglio 1993, i cui contenuti si intendono integralmente richiamati nel presente articolo, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività delle aziende, anche attraverso strumenti di partecipazione all'andamento aziendale, viene istituito un premio di risultato, la cui negoziazione ha luogo, con le modalità di cui al presente articolo.

Tale premio ha la finalità di:

- coinvolgere e far partecipare tutti i lavoratori al miglioramento continuo dell'azienda attraverso la realizzazione di obiettivi e programmi di efficienza, produttività e qualità; tali obiettivi/programmi possono essere a carattere aziendale, di area, di gruppo o anche individuali per le qualifiche superiori;
- far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'azienda attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento economico conseguito grazie alla realizzazione degli obiettivi e dei programmi suddetti.

Il premio di risultato viene definito con la contrattazione aziendale quadriennale di cui all'art. 7, lett. D, del presente c.c.n.l. e, in quanto correlato ad obiettivi e programmi di miglioramento aziendale, viene erogato anno per anno, secondo i criteri di cui ai successivi paragrafi.

B) Determinazione di obiettivi e programmi

Nell'ambito della contrattazione quadriennale aziendale, le parti, valutate le condizioni dell'azienda e del lavoro, le prospettive di sviluppo, e tenuto conto dell'andamento e delle condizioni di competitività, redditività e produttività, definiscono un sistema di programmi ed indicatori finalizzati ad obiettivi di miglioramento aziendale, che può essere rivisto e ritirato con periodicità annuale e monitorato attraverso verifiche intermedie nel corso dell'anno.

I programmi e gli obiettivi che le parti individuano a livello di azienda debbono consistere anche in azioni di miglioramento dell'efficienza interna e dell'efficacia del servizio reso ai cittadini, attraverso più elevati standard di qualità.

In ogni caso, nel suo insieme, il sistema di programmi ed obiettivi definito con la contrattazione quadriennale aziendale deve essere funzionale al conseguimento di incrementi di produttività e di qualità per una quota pari al 50% del premio da prevedere e, per l'altra parte del 50%, sarà correlata all'andamento generale dell'azienda attraverso obiettivi/parametri di redditività aziendale.

Tali obiettivi, per essere coinvolgenti, possono avere carattere aziendale, di area, di gruppo e, per le qualifiche superiori, anche individuale e devono essere pertinenti al lavoro direttamente esercitato dai singoli interessati e da questi influenzabili; non devono essere né complessi, né numerosi, ma devono risultare visibili, misurabili ed apprezzabili nel loro andamento.

Stabiliti il sistema e l'articolazione degli obiettivi, vengono definiti i relativi parametri di riferimento e misurazione, anche attribuendo fattori di ponderazione differenziati.

Ai risultati da ottenere vanno collegate le eventuali erogazioni da corrispondere a consuntivo dell'esercizio di riferimento.

C) Determinazione del valore del premio

Nel contratto quadriennale aziendale le parti determinano il valore economico degli incentivi da attribuire ai lavoratori di anno in anno. Tale valore economico va definito con riguardo:

- alle previsioni relative all'andamento economico aziendale ed alla redditività complessiva dell'azienda;

- alle previsioni degli incrementi di produttività e di qualità conseguenti alla realizzazione dei programmi concordati fra le parti.

Le parti concordano che a livello aziendale siano assunti, come riscontro della redditività, esclusivamente indici del bilancio riclassificato come il MOL (Margine operativo lordo) o altro indice successivo dello stesso bilancio.

Qualora vi siano, nel corso della vigenza dell'accordo contrattuale, acquisizioni e/o scorpori di attività o riassetti patrimoniali, che incidano diversamente sugli indici, di cui al comma precedente, si procede alla ridefinizione dei valori di riferimento.

Il premio da erogare annualmente si compone di due quote: la prima (corrispondente al 50% della cifra totale disponibile) va riferita e misurata sulla base di obiettivi di miglioramento della produttività e della qualità; la quota rimanente fa, invece, riferimento diretto alla redditività dell'azienda.

La massa salariale, come sopra determinata, viene divisa per il numero dei dipendenti e costituisce così di norma la base di calcolo dei valori di premio attribuibili ai singoli lavoratori in base al livello di inquadramento di ciascuno.

D) Attribuzione del premio

Il premio da attribuire è commisurato ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati (a livello di azienda, area, gruppo o individuo), come rilevati attraverso il riscontro degli indicatori di produttività/qualità prescelti, nonché al grado di variazione positiva dell'indice di redditività adottato e viene corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento, in termini proporzionali alla effettiva presenza in servizio.

In caso di passaggio di livello nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere sono pro-quota riferiti all'effettivo livello di appartenenza.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso, computandosi per intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Nei confronti del personale a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà riproporzionato in ragione del ridotto orario di lavoro convenuto.

Tutti i dati economici utilizzati per la determinazione del premio di risultato debbono essere tratti dal bilancio consuntivo.

Il premio così determinato viene erogato sotto forma di una tantum, senza riflessi diretti o indiretti su alcun istituto contrattuale, ed è liquidato con le competenze del mese successivo all'approvazione del bilancio consuntivo da parte degli Organi aziendali nei tempi previsti dalla legge.

L'accordo definito va depositato entro 30 giorni dalla firma, presso la Direzione provinciale del lavoro, al fine di poter fruire dell'esclusione dalla retribuzione imponibile delle relative quote di erogazioni.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che qualora, in sede di trasferimento di servizi e di personale dall'Ente locale ad una azienda che applica il presente contratto, l'Ente predetto abbia ad assegnare in dotazione all'azienda subentrante fondi già destinati a compensare la produttività del personale, i fondi medesimi saranno assunti a riferimento dell'ammontare disponibile per il premio di risultato esclusivamente per il primo anno di applicazione di questo istituto.

Dichiarazione a verbale

Le parti concordano che le disposizioni in materia di defiscalizzazione previste per il settore privato si applicano anche al personale delle aziende del comparto applicanti il presente c.c.n.l. in quanto non sottoposto al regime pubblicistico di cui al D.Lgs. n. 165/2000. Per l'effetto, convengono sull'assoggettabilità del premio di risultato, così come normato dal presente articolo, ai vigenti parametri di legge che garantiscono agevolazioni fiscali e/o contributive.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

L'art. 64 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"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 c.c.n.l., 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 marzo 2016** (ancora soggetto al parere della Corte dei conti) vigono nuove regole per la contrattazione e per l'erogazione del 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 c.c.n.l.

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 c.c.n.l.

Tabella

| Area | Euro |
|------|------|
| A | 220 |
| B | 250 |
| C | 280 |
| D | 310 |
| Q | 340 |

L'E.g.r. sarà erogato in una unica soluzione con le competenze del mese di aprile e sarà corrisposto pro-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 t.f.r. 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."

Art. 64 bis

(Fondo per progetti speciali di interesse aziendale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Con decorrenza 1° luglio 2009, è determinato un importo pari ad € 5,00 (cinque/00) mensili per 14 mensilità, moltiplicato per il numero di dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'azienda al 31 dicembre di ciascun precedente anno solare, il quale confluirà in un Fondo denominato "Fondo per progetti speciali di interesse aziendale".

Gli importi così costituenti il Fondo predetto sono destinati ad incentivare e finanziare progetti speciali aziendali, intendendosi per tali quei progetti definiti in sede di contrattazione aziendale, i cui requisiti e caratteristiche - pur mirando al miglioramento della produttività, efficienza e qualità dei servizi - dovranno essere distinti o distinguibili da quelli individuati, per la corresponsione del premio di risultato, ai sensi dell'art. 64.

Le somme così definite in sede di contrattazione aziendale, secondo modalità e criteri convenuti, saranno erogate in favore dei lavoratori coinvolti nei progetti suddetti a conclusione di ciascun anno solare. Per il semestre relativo all'anno 2009, si provvederà alla liquidazione degli importi con la chiusura dell'anno solare 2010.

Delle somme complessivamente confluite e virtualmente accantonate nel Fondo, l'azienda non potrà disporne se non per le finalità di cui al presente articolo.

In ipotesi di mancato accordo aziendale per l'anno solare di riferimento, le somme maturate non produrranno economie e verranno comunque utilizzate negli anni successivi.

Ove, infine, detti accordi non vengano raggiunti entro il 2010, le somme confluite nel Fondo saranno distribuite a ciascun lavoratore - in forza al 31 dicembre 2010 e per quanto di rispettiva competenza, in relazione alla data di assunzione - in eguale misura, salvo il necessario riproporzionamento per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

L'art. 64 bis del c.c.n.l. è abrogato:

Art. 64 bis

(Fondi per progetti speciali di interesse aziendale)

Le parti concordano sulla abrogazione di tale articolo per destinare il Fondo ivi previsto al finanziamento del Fondo di cui al nuovo art. 64-ter."

L'art. 64 ter del c.c.n.l. è inserito nel c.c.n.l. come segue:

"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."

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 Confservizi CISPEL, denominato Fondo nazionale di previdenza complementare "Previambiente", costituito con atto del 18 giugno 1998, 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. 124/1993 con delibera del 4 novembre 1998.

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 c.c.n.l. 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 t.f.r. 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 aprile 1993, è dovuta al Fondo l'integrale destinazione del t.f.r. a decorrere dall'1 gennaio 2000.

Per "lavoratori di primo impiego" agli effetti del comma precedente, si intendono i lavoratori privi, al 28 aprile 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 t.f.r.

La contribuzione al Fondo di cui al presente articolo ha decorrenza dall'1 gennaio 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. 68

(Trattamento di fine rapporto - T.f.r.)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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. 297/1982.

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.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

L'art. 69 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"Art. 69

(Anticipazione sul trattamento di fine rapporto)

(Omissis)

A discrezione dell'azienda, tenuto conto di comprovate e documentate necessità di natura personale, il lavoratore potrà chiedere una seconda anticipazione sul t.f.r. 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.

(Omissis)".

Art. 69

(Anticipazione sul trattamento di fine rapporto)

E' riconosciuta al dipendente la facoltà di richiedere, ai sensi dell'art. 1, legge n. 297/1982, 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. 297/1982, vengono stabilite le seguenti condizioni di accoglimento e le relative priorità:

a) 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;

b) 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);

c) 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);

d) 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;

e) 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;

f) 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);

g) 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.

Capitolo XI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 70 (Cessazione del rapporto di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 recesso per giusta causa o giustificato motivo ai sensi della legge n. 604/1966 e della legge n. 108/1990.

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.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

Capitolo XI

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

L'art. 70 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"Art. 70

(Cessazione del rapporto di lavoro)

(Omissis)

e) per licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo oggettivo o soggettivo.

(Omissis)".

L'art. 70-bis è introdotto nel c.c.n.l. come segue:

"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 dicembre 2015 (al di fuori delle ipotesi di cui all'art. 55, comma 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 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."

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)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il recesso dal rapporto di lavoro deve essere sempre comunicato per iscritto.

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 cod. civ., 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 c.c.n.l.

In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui sopra 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 cod. civ., così come modificato dalla legge n. 297/1982.

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.

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:

L'art. 72 è modificato nel c.c.n.l. come segue:

"Art. 72

(Periodo di preavviso)

Il recesso dal rapporto di lavoro dovrà essere comunicato secondo le modalità previste dalla legge.

(Omissis)

Nel caso previsto dalla lettera a) tali termini sono ridotti alla metà.

(Omissis)

Art. 73

(Indennità sostitutiva del preavviso)

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza del periodo di preavviso, di cui all'articolo precedente, è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità sostitutiva come previsto al precedente art. 71.

L'azienda ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.

E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte senza effettuazione, né compensazione con indennità sostitutiva, totale o parziale del periodo di preavviso.

L'azienda deve sempre corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso nei casi di cui alla lettera c) dell'art. 69.

In caso di morte del lavoratore, l'indennità è corrisposta in base a quanto previsto dall'articolo 2122 cod. civ.

Allegato A

Tabella 6

Equiparazione primo inserimento nella nuova classificazione -
Personale proveniente dagli EE.LL.

| <i>Area</i> | <i>Livello c.c.n.l. FEDERCULTURE</i> | <i>Precedente qualifica e livello differenziato</i> |
|-------------|--------------------------------------|---|
| 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

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Tabella B1

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in euro da corrispondersi per 14 mensilità

| <i>Livello</i> | <i>Retribuzioni al 30.11.2007</i> | <i>Scala parametrica vigente</i> | <i>Incrementi tabellari dall'1.7.2009</i> |
|----------------|-----------------------------------|----------------------------------|---|
| 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 B2

Nuova retribuzione tabellare

Valori in euro da corrispondersi per 14 mensilità

| Livello | Retribuzione al 30.11.2007 | Scala parametrica vigente | Incrementi tabellari dall'1.7.2009 | Retribuzione dall'1.7.2009 |
|---------|----------------------------|---------------------------|------------------------------------|----------------------------|
| 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 B3
Indennità di funzione quadri

| Livello Q1 | Livello Q2 |
|------------|------------|
| € 281,47 | € 5662,93 |

Tabella B4
Valori E.a.r.

| Livello Q1 | Livello Q2 |
|------------|------------|
| Area A | € 11,62 |
| Area B | € 15,94 |
| Area C | € 19,36 |
| Area D | € 23,23 |

N.d.R.: L'accordo 12 maggio 2016 prevede quanto segue:
Nuova retribuzione tabellare - Valori in euro da corrispondersi per 14 mensilità

| Livello | Retribuzione al 31.12.2015 | Scala parametrica vigente | Incrementi tabellari dall'1.1.2016 | Retribuzione dall'1.1.2016 |
|---------|----------------------------|---------------------------|------------------------------------|----------------------------|
| A1 | 1.337,29 | 100,00 | 20,06 | 1.357,35 |
| A2 | 1.358,72 | 101,60 | 20,38 | 1.379,10 |
| A3 | 1.409,37 | 105,39 | 21,14 | 1.430,51 |
| B1 | 1.430,81 | 106,99 | 21,46 | 1.452,27 |
| B2 | 1.515,26 | 113,31 | 22,73 | 1.537,99 |
| B3 | 1.560,71 | 116,71 | 23,41 | 1.584,12 |
| C1 | 1.624,45 | 121,47 | 24,37 | 1.648,82 |
| C2 | 1.670,18 | 124,89 | 25,05 | 1.695,23 |
| C3 | 1.731,74 | 129,50 | 25,98 | 1.757,72 |
| D1 | 1.824,55 | 136,44 | 27,37 | 1.851,92 |
| D2 | 2.098,80 | 156,94 | 31,48 | 2.130,28 |
| D3 | 2.204,36 | 164,84 | 33,07 | 2.237,43 |
| Q1 | 2.326,83 | 174,00 | 34,90 | 2.361,73 |
| Q2 | 2.745,78 | 205,32 | 41,19 | 2.786,97 |

| Livello | Incrementi tabellari dall'1.7.2017 | Retribuzione dall'1.7.2017 | Incrementi tabellari dall'1.7.2018 | Retribuzione dall'1.7.2018 |
|---------|------------------------------------|----------------------------|------------------------------------|----------------------------|
| A1 | 20,06 | 1.377,41 | 20,06 | 1.397,47 |
| A2 | 20,38 | 1.399,48 | 20,38 | 1.419,86 |

| | | | | |
|----|-------|----------|-------|----------|
| A3 | 21,14 | 1.451,65 | 21,14 | 1.472,79 |
| B1 | 21,46 | 1.473,73 | 21,46 | 1.495,20 |
| B2 | 22,73 | 1.560,72 | 22,73 | 1.583,45 |
| B3 | 23,41 | 1.607,53 | 23,41 | 1.630,94 |
| C1 | 24,37 | 1.673,18 | 24,37 | 1.697,55 |
| C2 | 25,05 | 1.720,29 | 25,05 | 1.745,34 |
| C3 | 25,98 | 1.783,69 | 25,98 | 1.809,67 |
| D1 | 27,37 | 1.879,29 | 27,37 | 1.906,65 |
| D2 | 31,48 | 2.161,76 | 31,48 | 2.193,25 |
| D3 | 33,07 | 2.270,49 | 33,07 | 2.303,56 |
| Q1 | 34,90 | 2.396,63 | 34,90 | 2.431,54 |
| Q2 | 41,19 | 2.828,15 | 41,19 | 2.869,34 |

N.d.R.: L'accordo 19 luglio 2016 prevede quanto segue:
Nella riunione in data 19 luglio 2016 la parti hanno deciso di correggere il mero errore materiale nella redazione della tabella degli incrementi contrattuali relativamente ai livelli zero.
Nuova retribuzione tabellare - Valori in euro da corrispondersi per 14 mensilità

| Livello | Retribuzione al 31.12.2015 | Scala parametrica vigente | Incrementi tabellari dall'1.1.2016 | Retribuzione dall'1.1.2016 |
|---------|----------------------------|---------------------------|------------------------------------|----------------------------|
| A | 1.116,00 | - | 16,74 | 1.132,74 |
| A1 | 1.337,29 | 100,00 | 20,06 | 1.357,35 |
| A2 | 1.358,72 | 101,60 | 20,38 | 1.379,10 |
| A3 | 1.409,37 | 105,39 | 21,14 | 1.430,51 |
| B | 1.252,00 | - | 18,78 | 1.270,78 |
| B1 | 1.430,81 | 106,99 | 21,46 | 1.452,27 |
| B2 | 1.515,26 | 113,31 | 22,73 | 1.537,99 |
| B3 | 1.560,71 | 116,71 | 23,41 | 1.584,12 |
| C1 | 1.624,45 | 121,47 | 24,37 | 1.648,82 |
| C2 | 1.670,18 | 124,89 | 25,05 | 1.695,23 |
| C3 | 1.731,74 | 129,50 | 25,98 | 1.757,72 |
| D1 | 1.824,55 | 136,44 | 27,37 | 1.851,92 |
| D2 | 2.098,80 | 156,94 | 31,48 | 2.130,28 |
| D3 | 2.204,36 | 164,84 | 33,07 | 2.237,43 |
| Q1 | 2.326,83 | 174,00 | 34,90 | 2.361,73 |
| Q2 | 2.745,78 | 205,32 | 41,19 | 2.786,97 |

| Livello | Incrementi tabellari dall'1.7.2017 | Retribuzione dall'1.7.2017 | Incrementi tabellari dall'1.7.2018 | Retribuzione dall'1.7.2018 |
|---------|------------------------------------|----------------------------|------------------------------------|----------------------------|
| A | 16,74 | 1.149,48 | 16,74 | 1.166,22 |
| A1 | 20,06 | 1.377,41 | 20,06 | 1.397,47 |
| A2 | 20,38 | 1.399,48 | 20,38 | 1.419,86 |
| A3 | 21,14 | 1.451,65 | 21,14 | 1.472,79 |
| B | 18,78 | 1.289,56 | 18,78 | 1.308,34 |
| B1 | 21,46 | 1.473,73 | 21,46 | 1.495,20 |
| B2 | 22,73 | 1.560,72 | 22,73 | 1.583,45 |
| B3 | 23,41 | 1.607,53 | 23,41 | 1.630,94 |
| C1 | 24,37 | 1.673,18 | 24,37 | 1.697,55 |
| C2 | 25,05 | 1.720,29 | 25,05 | 1.745,34 |
| C3 | 25,98 | 1.783,69 | 25,98 | 1.809,67 |
| D1 | 27,37 | 1.879,29 | 27,37 | 1.906,65 |
| D2 | 31,48 | 2.161,76 | 31,48 | 2.193,25 |
| D3 | 33,07 | 2.270,49 | 33,07 | 2.303,56 |
| Q1 | 34,90 | 2.396,63 | 34,90 | 2.431,54 |
| Q2 | 41,19 | 2.828,15 | 41,19 | 2.869,34 |

**Accordo 12 maggio 2016
per il rinnovo del c.c.n.l. per i dipendenti
dalle aziende dei servizi pubblici
della cultura, del turismo, dello sport e del tempo libero**

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 c.c.n.l. 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 c.c.n.l. alle condizioni che seguono.

**Capitolo I
FINALITA', APPLICAZIONE E VALIDITA' DEL C.C.N.L.**

L'art. 5 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"Art. 5

(Decorrenza e durata del c.c.n.l.)

Il presente contratto ha durata triennale per la parte economica e normativa, con decorrenza dal 1° gennaio 2016 e scadenza al 31 dicembre 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."

**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 c.c.n.l., di definire di comune accordo l'aggiornamento degli articoli ivi presenti secondo le disposizioni di cui all'accordo interconfederale del 28 giugno e 21 settembre 2011, al Protocollo del 31 maggio 2013 e al Testo unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 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 luglio 1993, all'accordo CISPEL 29 settembre 1994 e al Protocollo CISPEL 20 luglio 1989.

Le parti riconoscono l'autonomia dell'attività imprenditoriale ed i diversi ruoli 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 c.c.n.l.

Le parti confermano un modello di assetti negoziali con il c.c.n.l. 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. L. 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 tal 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.

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 del susseguirsi dei noti interventi legislativi di riforma che hanno reso obsoleto il quadro regolatorio precedentemente definito dal c.c.n.l. come di seguito meglio evidenziato.

L'art. 14 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"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 ottobre 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 aprile 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 c.c.n.l.;
- 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 c.c.n.l., 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 c.c.n.l.

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.".

L'art. 15 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"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 ottobre 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 cod. civ., 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 c.c.n.l. 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'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 12 del decreto legislativo n. 276/2003, 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, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 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 all'accordo della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano del 24 settembre 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 c.c.n.l., in un accordo separato da allegare al c.c.n.l., 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'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 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."

L'art. 15-bis è introdotto nel c.c.n.l. come segue:

"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, comma 1, della L. 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, commi 34-36, della L. 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 gennaio 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 L. 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 L. 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, comma 2, D.Lgs. n. 77/2005, dall'art. 1, comma 34, L. 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, né per ricoprire i ruoli necessari all'organizzazione dello stesso, si fa riferimento alla normativa legale vigente."

L'art. 16 del c.c.n.l. è abrogato:

Art. 16

(Contratto di inserimento professionale)

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

L'art. 17 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"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, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'art. 10, comma 1, della legge 20 maggio 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 cronico-degenerative 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 cronico-degenerative 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.".

L'art. 18 del c.c.n.l. è abrogato:

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.

L'art. 19 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"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 quelli 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 giugno 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.".

L'art. 19-ter è introdotto nel c.c.n.l. come segue:

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'impegno a valutare la concreta 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 L. 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 giugno 2004 che recepisce l'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002 e nel rispetto di quanto sancito, per la tutela della salute e della sicurezza dei telelavoratori, dall'art. 3, comma 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 gennaio 2016, si danno reciprocamente atto che la materia sarà oggetto di nuova negoziazione dopo l'entrata in vigore della legge in corso di approvazione."

L'art. 19-quater è introdotto nel c.c.n.l. come segue:

"Art. 19 quater
(Collaborazioni)

Recepimento del verbale di accordo del 28 dicembre 2015 nel quale andranno declinati i diritti sindacali."

L'art. 20 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"Art. 20
(Contratto di somministrazione)

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."

L'art. 20-bis è modificato come segue:

"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."

L'art. 20-ter del c.c.n.l. è modificato come segue:

"Art. 20 ter

(Subentri e continuità dei rapporti)

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 febbraio 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, comma 1, lett. o) della citata legge, che prevede il "riordino e semplificazione della normativa specifica in materia di contratti relativi a beni culturali, 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 decreto legislativo 22 gennaio 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 al presente articolo in virtù delle disposizioni normative che verranno introdotte in materia nel settore di contrattazione.

Capitolo IV

CLASSIFICAZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

L'art. 26 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"Art. 26

(Sviluppo e mobilità orizzontale del personale)

(Omissis)

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, né sotto l'aspetto retributivo, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa, né dal punto di vista dell'inquadramento.

(Omissis)".

L'art. 27 del c.c.n.l. è modificato come segue:

Art. 27

(Sviluppo professionale)

(Omissis)

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 c.c.n.l. 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 c.c.n.l."

L'art. 28 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"Art. 28

(Attribuzione temporanea di mansioni superiori)

(Omissis)

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."

L'art. 28-bis è introdotto come segue:

"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 cod. civ. 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 purché 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, purché rientranti nella medesima area professionale.

Nelle sedi di cui all'art. 2113, comma 4, cod. civ. 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."

L'art. 29 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"Art. 29

(Formazione)

(Omissis)

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.

(Omissis)".

Capitolo VI

GIORNI FESTIVI, FERIE E ASSENZE A VARIO TITOLO

L'art. 41 è modificato come segue:

"Art. 41

(Ferie)

(Omissis)

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.

(Omissis)".

L'art. 41-bis è introdotto nel c.c.n.l. come segue:

"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 c.c.n.l., in un accordo separato da allegare al c.c.n.l. 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."

L'art. 43 del c.c.n.l. è modificato come segue:
"Art. 43
(Permessi)

(Omissis)

- 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;

(Omissis)".

L'art. 44 del c.c.n.l. è modificato come segue:
"Art. 44
(Malattia e infortunio)

A) Certificazione malattia o infortunio

(Omissis)

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.

(Omissis)".

L'art. 45 del c.c.n.l. è modificato come segue:
"Art. 45
(Tutela della maternità e congedi parentali)

(Omissis)

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 quattrisettimanale 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."

L'art. 45-bis è introdotto nel c.c.n.l. come segue:
"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 certificata dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti violenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis del D.L. 14 agosto 2013, n. 93 conv. con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 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.

Nota a verbale

Le parti concordano di valutare, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del c.c.n.l., 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).".

Capitolo VII PREVENZIONE, AMBIENTE E SICUREZZA

L'art. 48 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"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 luglio 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, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008."

L'art. 49 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"Art. 49

(Rappresentanti per la sicurezza - R.L.S.)

Con riferimento al vigente D.Lgs. 9 aprile 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 (R.L.S.).

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

E1) 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.

E2) 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.

E3) 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 f), comma 1, 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, comma 1 e 26, comma 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 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 26, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2008, nonché 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."

L'art. 50 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"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 dicembre 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).".

Capitolo VIII DIRITTI DELLA PERSONA

L'art. 51 del c.c.n.l. è aggiornato come segue:

"Art. 51

(Pari opportunità)

(Omissis)

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).".

L'art. 51-bis è introdotto nel c.c.n.l. come segue:

"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 gennaio 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."

L'art. 51-ter è introdotto nel c.c.n.l. come segue:

"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."

L'art. 52 del c.c.n.l. è aggiornato come segue:

"Art. 52

(Tutela della dignità dei lavoratori)

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).".

L'art. 54 del c.c.n.l. è aggiornato come segue:

"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, comma 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 L. n. 104/1992, trovano applicazione le agevolazioni previste dall'art. 33 della medesima L. n. 104/1992, fatti salvi gli accertamenti ivi prescritti."

L'art. 56 del c.c.n.l. è aggiornato come segue:

"Art. 56

(Volontariato)

(Omissis)

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 D.P.R. n. 194/2001 (eliminando il riferimento al D.P.R. n. 612/1994 in quanto abrogato)."

Capitolo IX DISCIPLINA

L'art. 57 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"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 e di ambiente 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. E' 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, né, 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 nonché dell'indirizzo presso il quale è reperibile ove diverso dal domicilio già comunicato per gli eventuali controlli medico-fiscali, 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."

L'art. 58 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"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."

L'art. 59 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"Art. 59

(Codice disciplinare)

Il presente codice disciplinare e/o altro specifico previsto aziendali 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.".

Capitolo X TRATTAMENTO ECONOMICO

L'art. 61 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"Art. 61

(Elemento aggiuntivo della retribuzione - E.a.r.)

(*Omissis*)

I lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data del 1° gennaio 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 | Euro |
|------|--------|
| A | 11,62; |

| | |
|---|---------|
| B | 15,49 |
| C | 19,36 |
| D | 23,23." |

L'art. 64 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"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 c.c.n.l., 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 marzo 2016 (ancora soggetto al parere della Corte dei conti) vigono nuove regole per la contrattazione e per l'erogazione del 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 c.c.n.l.

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 c.c.n.l.

Tabella

| Area | Euro |
|------|------|
| A | 220 |
| B | 250 |
| C | 280 |
| D | 310 |
| Q | 340 |

L'E.g.r. sarà erogato in una unica soluzione con le competenze del mese di aprile e sarà corrisposto pro-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 t.f.r. 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.".

L'art. 64 bis del c.c.n.l. è abrogato:

Art. 64 bis

(Fondi per progetti speciali di interesse aziendale)

Le parti concordano sulla abrogazione di tale articolo per destinare il Fondo ivi previsto al finanziamento del Fondo di cui al nuovo art. 64-ter.".

L'art. 64 ter del c.c.n.l. è inserito nel c.c.n.l. come segue:

"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.".

L'art. 67-bis è introdotto nel c.c.n.l. come segue:

"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, comma 2, lett. f), f-bis), f-ter) e comma 3, D.P.R. n. 917/1986 (c.d. TUIR) concordate a livello di contratto, di accordo o di regolamento aziendale.".

L'art. 69 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"Art. 69

(Anticipazione sul trattamento di fine rapporto)

(Omissis)

A discrezione dell'azienda, tenuto conto di comprovate e documentate necessità di natura personale, il lavoratore potrà chiedere una seconda anticipazione sul t.f.r. 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.

(Omissis)".

Capitolo XI

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

L'art. 70 del c.c.n.l. è modificato come segue:

"Art. 70

(Cessazione del rapporto di lavoro)

(Omissis)

e) per licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo oggettivo o soggettivo.

(Omissis)".

L'art. 70-bis è introdotto nel c.c.n.l. come segue:

"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 dicembre 2015 (al di fuori delle ipotesi di cui all'art. 55, comma 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 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."

L'art. 72 è modificato nel c.c.n.l. come segue:

"Art. 72

(Periodo di preavviso)

Il recesso dal rapporto di lavoro dovrà essere comunicato secondo le modalità previste dalla legge.

(Omissis)

Nel caso previsto dalla lettera a) tali termini sono ridotti alla metà.

(Omissis)

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 c.c.n.l. In particolare in luogo di (Omissis) si intendono richiamate e vigenti le discipline già previste nel medesimo articolo del precedente c.c.n.l.

* * *

Nuovi minimi tabellari

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 dall'1.1.2016 | Retribuzione dall'1.1.2016 |
|---------|----------------------------|---------------------------|------------------------------------|----------------------------|
| A1 | 1.337,29 | 100,00 | 20,06 | 1.357,35 |
| A2 | 1.358,72 | 101,60 | 20,38 | 1.379,10 |
| A3 | 1.409,37 | 105,39 | 21,14 | 1.430,51 |
| B1 | 1.430,81 | 106,99 | 21,46 | 1.452,27 |
| B2 | 1.515,26 | 113,31 | 22,73 | 1.537,99 |
| B3 | 1.560,71 | 116,71 | 23,41 | 1.584,12 |
| C1 | 1.624,45 | 121,47 | 24,37 | 1.648,82 |
| C2 | 1.670,18 | 124,89 | 25,05 | 1.695,23 |
| C3 | 1.731,74 | 129,50 | 25,98 | 1.757,72 |
| D1 | 1.824,55 | 136,44 | 27,37 | 1.851,92 |
| D2 | 2.098,80 | 156,94 | 31,48 | 2.130,28 |
| D3 | 2.204,36 | 164,84 | 33,07 | 2.237,43 |
| Q1 | 2.326,83 | 174,00 | 34,90 | 2.361,73 |
| Q2 | 2.745,78 | 205,32 | 41,19 | 2.786,97 |

| Livello | Incrementi tabellari dall'1.7.2017 | Retribuzione dall'1.7.2017 | Incrementi tabellari dall'1.7.2018 | Retribuzione dall'1.7.2018 |
|---------|------------------------------------|----------------------------|------------------------------------|----------------------------|
| A1 | 20,06 | 1.377,41 | 20,06 | 1.397,47 |
| A2 | 20,38 | 1.399,48 | 20,38 | 1.419,86 |
| A3 | 21,14 | 1.451,65 | 21,14 | 1.472,79 |
| B1 | 21,46 | 1.473,73 | 21,46 | 1.495,20 |
| B2 | 22,73 | 1.560,72 | 22,73 | 1.583,45 |
| B3 | 23,41 | 1.607,53 | 23,41 | 1.630,94 |
| C1 | 24,37 | 1.673,18 | 24,37 | 1.697,55 |
| C2 | 25,05 | 1.720,29 | 25,05 | 1.745,34 |
| C3 | 25,98 | 1.783,69 | 25,98 | 1.809,67 |
| D1 | 27,37 | 1.879,29 | 27,37 | 1.906,65 |
| D2 | 31,48 | 2.161,76 | 31,48 | 2.193,25 |
| D3 | 33,07 | 2.270,49 | 33,07 | 2.303,56 |
| Q1 | 34,90 | 2.396,63 | 34,90 | 2.431,54 |

| | | | | |
|----|-------|----------|-------|----------|
| Q2 | 41,19 | 2.828,15 | 41,19 | 2.869,34 |
|----|-------|----------|-------|----------|

II

Verbale di incontro 19 luglio 2016 in materia di minimi di retribuzione

Nella riunione in data 19 luglio 2016 la parti hanno deciso di correggere il mero errore materiale nella redazione della tabella degli incrementi contrattuali relativamente ai livelli zero.

Nuova retribuzione tabellare - Valori in euro da corrispondersi per 14 mensilità

| Livello | Retribuzione al 31.12.2015 | Scala parametrica vigente | Incrementi tabellari dall'1.1.2016 | Retribuzione dall'1.1.2016 |
|---------|----------------------------|---------------------------|------------------------------------|----------------------------|
| A | 1.116,00 | - | 16,74 | 1.132,74 |
| A1 | 1.337,29 | 100,00 | 20,06 | 1.357,35 |
| A2 | 1.358,72 | 101,60 | 20,38 | 1.379,10 |
| A3 | 1.409,37 | 105,39 | 21,14 | 1.430,51 |
| B | 1.252,00 | - | 18,78 | 1.270,78 |
| B1 | 1.430,81 | 106,99 | 21,46 | 1.452,27 |
| B2 | 1.515,26 | 113,31 | 22,73 | 1.537,99 |
| B3 | 1.560,71 | 116,71 | 23,41 | 1.584,12 |
| C1 | 1.624,45 | 121,47 | 24,37 | 1.648,82 |
| C2 | 1.670,18 | 124,89 | 25,05 | 1.695,23 |
| C3 | 1.731,74 | 129,50 | 25,98 | 1.757,72 |
| D1 | 1.824,55 | 136,44 | 27,37 | 1.851,92 |
| D2 | 2.098,80 | 156,94 | 31,48 | 2.130,28 |
| D3 | 2.204,36 | 164,84 | 33,07 | 2.237,43 |
| Q1 | 2.326,83 | 174,00 | 34,90 | 2.361,73 |
| Q2 | 2.745,78 | 205,32 | 41,19 | 2.786,97 |

| Livello | Incrementi tabellari dall'1.7.2017 | Retribuzione dall'1.7.2017 | Incrementi tabellari dall'1.7.2018 | Retribuzione dall'1.7.2018 |
|---------|------------------------------------|----------------------------|------------------------------------|----------------------------|
| A | 16,74 | 1.149,48 | 16,74 | 1.166,22 |
| A1 | 20,06 | 1.377,41 | 20,06 | 1.397,47 |
| A2 | 20,38 | 1.399,48 | 20,38 | 1.419,86 |
| A3 | 21,14 | 1.451,65 | 21,14 | 1.472,79 |
| B | 18,78 | 1.289,56 | 18,78 | 1.308,34 |
| B1 | 21,46 | 1.473,73 | 21,46 | 1.495,20 |
| B2 | 22,73 | 1.560,72 | 22,73 | 1.583,45 |
| B3 | 23,41 | 1.607,53 | 23,41 | 1.630,94 |
| C1 | 24,37 | 1.673,18 | 24,37 | 1.697,55 |
| C2 | 25,05 | 1.720,29 | 25,05 | 1.745,34 |
| C3 | 25,98 | 1.783,69 | 25,98 | 1.809,67 |
| D1 | 27,37 | 1.879,29 | 27,37 | 1.906,65 |
| D2 | 31,48 | 2.161,76 | 31,48 | 2.193,25 |
| D3 | 33,07 | 2.270,49 | 33,07 | 2.303,56 |
| Q1 | 34,90 | 2.396,63 | 34,90 | 2.431,54 |
| Q2 | 41,19 | 2.828,15 | 41,19 | 2.869,34 |

III

**Verbale di accordo 16 dicembre 2017
in materia di classificazione del personale**

Le parti firmatarie del c.c.n.l. FEDERCULTURE, prendendo atto dei lavori svolti dalla Commissione paritetica che ha lavorato sulle esigenze di adeguamento dei livelli e delle figure professionali anche al fine di collocare nuove professionalità che non vedono una specifica individuazione nella vigente declaratoria, concordano di apportare delle modifiche all'art. 24 del c.c.n.l., come da testo allegato, inserendo 3 fasce contrattuali, comprensive degli attuali livelli di inquadramento, mantenendo la stessa scala parametrica retributiva e lasciando invariata l'area quadri.

Le parti concordano che la nuova classificazione di cui all'art. 24 entrerà in vigore il 1° gennaio 2018 e comunque entro il 31 dicembre 2018, data prevista della scadenza naturale del c.c.n.l. e che

saranno le aziende, in sede di contrattazione aziendale, a definire i tempi specifici di applicazione tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2018.

Le parti concordano che il VII livello della I fascia ed il V livello della fascia II^a, oggetto di ulteriore fase di trattativa tra le parti, verranno inseriti nella nuova classificazione del personale entro e non oltre la data del 1° gennaio 2020.

L'Allegato 1 di modifica dell'art. 24 è parte integrante del presente verbale.

Proposta di classificazione e sviluppo del personale
c.c.n.l. FEDERCULTURE - Servizi per la cultura e servizi per la P.A.

Premessa

La Commissione paritetica, dopo la verifica delle esigenze di adeguamento dei livelli e delle figure professionali anche al fine di collocare nuove professionalità che non vedono una specifica individuazione nella vigente declaratoria, concordano di apportare delle modifiche all'art. 24 del c.c.n.l. inserendo 3 fasce contrattuali, comprensive degli attuali livelli di inquadramento, mantenendo la stessa scala parametrica retributiva e lasciando invariata l'area quadri.

La nuova classificazione di cui all'art. 24 entrerà in vigore il 1° gennaio 2018 e comunque entro il 31 dicembre 2018, data prevista della scadenza naturale del c.c.n.l.

Sarà cura delle aziende definire, in sede di contrattazione aziendale, i tempi specifici di applicazione tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2018.

Il VII livello della fascia I ed il V livello della fascia II, oggetto di ulteriore fase trattativa tra le parti, verranno inseriti nella nuova classificazione del personale entro e non oltre la data del 1° gennaio 2020.

Art. 24
(Declaratorie di aree e livelli)

I 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 fascia il personale che:

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

Rientrano nella I fascia, a titolo esemplificativo 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 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 al 1° luglio 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 al 1° luglio 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 al 1° luglio 2017: euro 1.451,65

IV livello (ex livello B1) Parametro 106,99

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

Retribuzione tabellare B1 al 1° luglio 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 al 1° luglio 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 fascia (Da B3 a C3)

Appartiene alla II 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 fascia, a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti profili professionali:

- segretaria, 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 D.M. n. 294/2000, addetto mediateen 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 al 1° luglio 2017: euro 1.637,53

II livello (ex livello C1) - Parametro 121,47

Vi appartiene il personale di concetto che svolge attività 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 al 1° luglio 2017: euro 1.673,18

III livello (ex livello C2) - Parametro 124,89

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

Retribuzione tabellare C2 al 1° luglio 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-amministrativa 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 fascia (da C3 a D3)

Appartiene alla III 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-amministrativa 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 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), System 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-amministrativa di elevato contenuto professionale polispecialistiche, anche supervisionando o sovrintendendo altri lavoratori.

Retribuzione tabellare C3 al 1° luglio 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 1° luglio 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 al 1° luglio 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 iniziative 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 al 1° luglio 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 professionale competenze di altro 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 dei più settori aziendali diversificati e/o funzioni professionali a carattere 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 cala 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.