

FEDERCULTURE

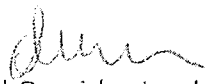
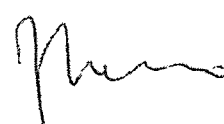
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Federculture

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dei
Servizi della Cultura, del Turismo, dello Sport e del Tempo Libero**

Costituzione delle Parti e premessa generale all'accordo

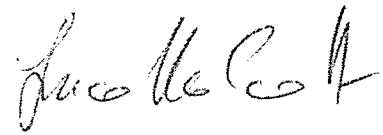
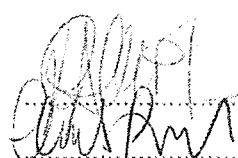
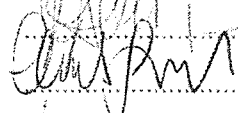
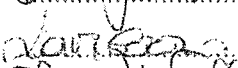
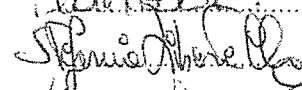
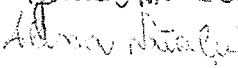
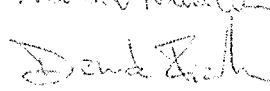
Il giorno 28 dicembre dell'anno 2022, presso la sede di Federculture, Via Zanardelli n. 34 Roma si sono incontrati:

FEDERCULTURE (Federazione aziende, società, enti la cui attività è rivolta alla promozione, produzione, formazione e gestione nel campo della cultura, spettacolo dal vivo o riprodotto, turismo, servizi, servizi alla Pubblica Amministrazione, sport e tempo libero) nelle persone del Presidente, Andrea Cancellato, nonché dei membri della delegazione trattante costituita:


dal Presidente della Delegazione: Luigi Pomponio 
e dai componenti:
Mattia Agnetti
Martino Benzoni
Monica Gattini Bernabò
Francesco Mannino
Daniela Picconi
Simone Silvi
Francesco Spano 

e

l'ORGANIZZAZIONE SINDACALE UGL Terziario rappresentata dal

Segretario nazionale Luca Malcotti 
e dai componenti
 LUIGI DE NUTRI PUSINO
 ANGELO GISHONDI
 LAURA COZZO
 STEFANIA LIBRELLA
 ALESSIA NATALINI
 DAVIDE FIASCHETTI

Handwritten signature

Sommario

Capitolo I – FINALITA', APPLICAZIONE E VALIDITA' DEL C.C.N.L. 4

Art. 1 – Finalità 4

Art. 2 – Applicazione del CCNL..... 5

Art. 3 – Inscindibilità ed incomunicabilità del CCNL 5

Art. 4 – Prima applicazione del CCNL..... 6

Art. 5 – Decorrenza e durata del CCNL 6

Capitolo II – RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI..... 7

Art. 6 – Relazioni sindacali 7

Art. 7 – Modalità e procedure di relazioni sindacali 8

Art. 7-bis – Una tantum..... 9

Art. 8 – Assetti contrattuali e materie di negoziazione 10

Art. 9 – Procedure di conciliazione e arbitrato..... 12

Art. 10 – Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) 13

Art. 11 – Permessi sindacali 19

Art. 12 – Assemblee sindacali del personale 20

Art. 13 – Prerogative sindacali e diritti dei lavoratori 21

Art. 13 bis - Comitato Nazionale dei Garanti..... 21

Art. 13 ter - Misurazione della rappresentatività 22

Capitolo III – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 23

Art. 14 – Assunzione del personale 23

Art. 15 – Apprendistato 24

Art. 15 bis – Tirocini (Stage) 27

Art. 16 – Lavoro a tempo parziale (ex art. 17)..... 28

Art. 17 – Contratto a tempo determinato (ex art. 19)..... 29

Art. 18 (nuovo) - Contratto a tempo determinato per "attività in ambito culturale
temporanee-stagionali" 31

Art. 19 (nuovo) – Lavoro intermittente 32

Art. 20 – Telelavoro (ex art. 19 ter) 32

Art. 21 – Lavoro Agile "Smart Working" (ex art. 19 ter)..... 33

Art. 22 - Collaborazioni organizzate dal committente (ex art. 19 quater)..... 34

Art. 23 – Contratto di somministrazione (ex art. 20) 36

Art. 23 bis – Percentuale massima di utilizzo della flessibilità (ex art. 20 bis) 37

Art. 23 ter – Subentri e continuità dei rapporti (ex art. 20 ter) 37

Art. 24 – Periodo di prova (ex art. 21)..... 38

Capitolo IV – CLASSIFICAZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE 38

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page

Art. 25 – Classificazione del personale (ex art. 22).....	38
Art. 26 – Criteri di classificazione (ex art. 23).....	39
Art. 27 – Declaratorie di Fasce e livelli (ex art. 24).....	39
Art. 28 – Norme per area quadri (ex art. 25).....	43
Art. 29 – Sviluppo e mobilità orizzontale del personale (ex art. 26).....	43
Art. 30 – Sviluppo professionale (ex art. 27)	44
Art. 31 – Attribuzione temporanea di mansioni superiori (ex art. 28).....	44
Art. 31 bis – Assegnazione a mansioni inferiori (ex art. 28 bis).....	46
Art. 32 – Formazione (ex art. 29)	46
Art. 33 – Diritto allo studio (ex art. 30)	47
Capitolo V – ORGANIZZAZIONE E ORARIO DI LAVORO	48
Art. 34 – Organizzazione del lavoro (ex art. 31).....	48
Art. 35 – Orario di lavoro (ex art. 32).....	48
Art. 36 – Lavoro supplementare e straordinario (ex art. 33)	50
Art. 37 – Banca delle ore (ex art. 34)	51
Art. 38– Orario di lavoro per addetti a lavori discontinui (ex art. 35)	51
Art. 39 – Riposo giornaliero, settimanale, pause giornaliere e lavoro festivo (ex art. 36)...	52
Art. 40 – Lavoro notturno (ex art. 37)	53
Art. 41 – Lavoro in turni avvicendati (ex art. 38)	53
Art. 42 – Reperibilità (ex art. 39).....	54
Capitolo VI – GIORNI FESTIVI, FERIE E ASSENZE A VARIO TITOLO.....	55
Art. 43 – Giorni festivi (ex art. 40)	55
Art. 44 – Ferie (ex art. 41).....	55
Art. 44 bis – Cessione delle ferie a titolo gratuito (ex art. 41 bis).....	56
Art. 45 – Assenze (ex art. 42)	56
Art. 46 – Permessi (ex art. 43)	56
Art. 47– Malattia e infortunio (ex art. 44)	57
Art. 48 – Tutela della maternità e della paternità e congedi parentali (ex art. 45)	58
Art. 49 – Congedo per le vittime di violenza di genere (ex art. 45 bis).....	59
Art. 50 – Servizio militare – Richiamo alle armi (ex art. 46)	60
Art. 51– Aspettativa (ex art. 47).....	60
Capitolo VII – PREVENZIONE, AMBIENTE E SICUREZZA	61
Art. 52 – Prevenzione e protezione (ex art. 48)	61
Art. 53 – Rappresentanti per la sicurezza "RLS" (ex art. 49).....	61
Art. 54 – Dispositivi di prevenzione e divise aziendali (ex art. 50)	63
Capitolo VIII – DIRITTI DELLA PERSONA	64
Art. 55 – Pari opportunità (ex art. 51)	64

Art. 56 – Tutela della dignità del personale dipendente (ex art. 52).....	64
Art. 55 bis – Codice di comportamento contro discriminazioni, molestie e atti di violenza (ex 51 bis)	65
Art. 55 ter – Conciliazione vita-lavoro (ex art. 51 ter)	66
Art. 57 – Tossicodipendenza ed etilismo (ex art. 53)	66
Art. 58 – Personale dipendente con disabilità (ex art. 54)	67
Art. 59 – AIDS (ex art.55)	67
Art. 60 – Volontariato (ex art. 56).....	68
Capitolo IX – DISCIPLINA	69
Art. 61 – Doveri del personale (ex art. 57).....	69
Art. 62 – Sanzioni e procedure disciplinari (ex art. 58)	70
Art. 63 – Codice disciplinare (ex art. 59).....	70
Capitolo X – TRATTAMENTO ECONOMICO.....	72
Art. 64 – Retribuzione e sue definizioni (ex art. 60)	72
Art. 64 bis – Incrementi economici (ex art. 60 bis).....	72
Art. 65 – Elemento Aggiuntivo della Retribuzione "EAR" (ex art. 61)	72
Art. 66 – Calcolo della retribuzione oraria e giornaliera (ex art. 62).....	73
Art. 67 – Retribuzione accessoria: indennità varie (ex art. 63).....	73
Art. 68 – Premio di risultato (ex art. 64).....	74
Art. 68 bis – Elemento di garanzia retributiva (E.G.R.)	75
Art. 68 ter – Fondi per la valorizzazione del personale (ex art. 64 ter).....	76
Art. 69 – Mensilità aggiuntive (13a e 14a) (ex art. 65)	76
Art. 70 – Mense aziendali (ex art. 66)	76
Art. 71 – Previdenza complementare (ex art. 67).....	76
Art. 71 bis Assistenza sanitaria integrativa (ex art. 67 bis).....	77
Art. 72– Trattamento di fine rapporto "TFR" (ex art. 68).....	78
Art. 73 – Anticipazione sul trattamento di fine rapporto (ex art. 69).....	78
Capitolo XI – ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	80
Art. 74 – Cessazione del rapporto di lavoro (ex art. 70).....	80
Art. 74 bis – Procedura delle dimissioni (ex art. 70 bis)	80
Art. 75 – Cessione, trasformazione, fusione dell'azienda (ex art. 71).....	80
Art. 76 – Periodo di preavviso (ex art. 72)	80
Art. 77 – Indennità sostitutiva del preavviso (ex art. 73)	81

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

Art. 1 – Finalità

Le Parti firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro (qui di seguito il "CCNL"), individuano nel settore della cultura, dei servizi per la cultura, del turismo, dello sport, del tempo libero, della formazione (qui di seguito, il "Settore"), 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 economiche e sociali, può favorire il riequilibrio tra Nord e Sud e tra aree territoriali che presentano diversi livelli di sviluppo ed occupazione.

Le Parti dichiarano, quindi, che il presente CCNL tende a favorire l'obiettivo degli Enti e delle Imprese di garantire migliori livelli di offerta dei servizi culturali, turistici, sportivi e, in generale, del tempo libero in termini di estensione delle attività, qualità, accessibilità, sicurezza, adeguatezza dei costi rispetto alle prestazioni.

La definizione di uno specifico CCNL per il personale dipendente 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, privatizzati o dati in concessione nonché dei Privati, 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 del Settore è che le strutture di gestione fondano in modo particolare la loro produzione sugli elementi umani e professionali. I processi produttivi dovranno, quindi, investire, come fattori qualificanti e competitivi, sulla formazione e sull'educazione, sulla razionalizzazione dell'offerta ricettiva e dei servizi, sulle comunicazioni e sulle tecnologie innovative, sull'estensione e la messa in rete dei luoghi della fruizione culturale e sociale.

Le Parti contraenti il presente CCNL sono, infatti, consapevoli che il Settore cui esso si applica, vive 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 culturale e 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 del Settore oggetto del Contratto di rapportarsi in modo dinamico con la domanda e il mercato. L'obiettivo di fondo, da realizzare localmente e da inquadrare in progetti nazionali, è quello di ampliare e qualificare l'offerta culturale e turistica, stimolare i cosiddetti consumi culturali da parte dei cittadini di ogni fascia e strato sociale, favorire l'educazione all'uso dei beni culturali e alla loro conoscenza, accrescere l'attività e la pratica sportiva e, in genere, il corretto uso del tempo libero, avvicinare l'integrazione tra le culture e l'attenzione verso fasce sociali più deboli. Le Parti si impegnano ad intraprendere azioni concertate per promuovere: l'istituzione delle Carte dei servizi, già sperimentate in molte Aziende di altri settori di servizi locali; la definizione di standard di qualità per l'erogazione dei servizi culturali, turistici, sportivi e del tempo libero; la definizione dei Contratti di servizio per la regolamentazione del rapporto tra Ente pubblico, nazionale o locale, e soggetto gestore, tutto ciò a vantaggio dell'economicità e a tutela degli interessi e delle attese dei fruitori.

Le Parti, nel darsi atto della validità dell'assetto e della struttura contrattuale qui definita, si impegnano a sviluppare a tutti i livelli le relazioni sindacali. In questo quadro, le Parti si impegnano reciprocamente ad instaurare corretti e proficui rapporti attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi del Settore e la concreta realizzazione di un sistema delle relazioni sindacali, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e di prevenire l'eventuale insorgere di conflittualità.

Federculture, Fp Cgil, Cisl Fp, Uil FPL e Uil PA ritengono che la definizione del presente CCNL 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, turistico, sportivo e del tempo libero; garantire migliori livelli di offerta dei servizi in termini di estensione delle attività, qualità ed economicità.

Art. 2 – Applicazione del CCNL

Il presente CCNL disciplina il rapporto di lavoro dei dipendenti delle Aziende, Imprese, Società, Istituzioni, Fondazioni, Associazioni ed Enti, nonché della Federazione, aderenti a FEDERCULTURE – "Federazione aziende, società, enti la cui attività è rivolta alla promozione, produzione, formazione e gestione nel campo della cultura, spettacolo dal vivo o riprodotto, turismo, servizi, servizi alla Pubblica Amministrazione, sport e tempo libero" – che erogano servizi inerenti: musei, arte, formazione, biblioteche, aree espositive, turismo, spettacolo, teatro, musica, danza, cinema, sport, parchi (naturali, biologici, di divertimento), siti archeologici, terme, tempo libero, servizi alla Pubblica Amministrazione, 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 al personale dipendente addetto 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 <<personale dipendente>> è da intendersi riferito ad entrambi i generi e identifica sia le lavoratrici che i lavoratori.

Art. 3 – Inscindibilità ed incomunicabilità del CCNL

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

Art. 4 – Prima applicazione del CCNL

In tutti i casi nei quali si procede per la prima volta all'applicazione del CCNL FEDERCULTURE, al personale il cui rapporto di lavoro era regolato in precedenza da altri contratti collettivi, vanno definiti l'inquadramento e la retribuzione individuale degli interessati, nel rispetto delle procedure previste all'art. 47, 2° comma, legge 29 dicembre 1990, n. 428.

A. Inquadramento

Per il personale con diverso CCNL proveniente dal comparto pubblico le Parti convengono di determinare specifici modelli di inquadramento del personale trasferito ed eventuali sistemi di adozione graduale in ragione delle specificità del CCNL di provenienza, nel rispetto del sistema classificatorio ed economico adottato dal Contratto FEDERCULTURE. A tal fine, le direzioni aziendali e quelle amministrative delle Aziende ed Amministrazioni interessate da fenomeni di passaggio del personale pubblico dipendente verso il Contratto FEDERCULTURE si impegnano a comunicare alle OO.SS. firmatarie del presente Contratto, ai fini della sua applicazione, almeno 90 giorni prima del programmato passaggio, l'inizio delle relative procedure. Le OO.SS. predette, ricevuta la comunicazione, potranno definire, di comune accordo, sistemi d'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 dagli EE.LL. e dalla P.A. si applica, in termini automatici, l'inquadramento previsto nella Tabella A allegata (che sostituisce la tabella 6 allegata all'Accordo di rinnovo 21 marzo 2005 e l'allegato A di cui al CCNL 09.11.1999).

Per il personale con diverso CCNL proveniente da altri comparti di natura privatistica, la fascia/area e 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. 26 e 27.

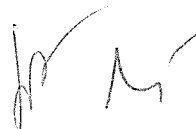
B. Retribuzione individuale

Nel trasferimento da un precedente CCNL a quello di FEDERCULTURE, il personale ha diritto alla conservazione del proprio trattamento economico globale precedente, riarticolato nelle voci previste dalla retribuzione globale annua del presente Contratto, mantenendo come assegno ad personam non assorbibile l'eventuale retribuzione già percepita per anzianità. Nel caso in cui il trattamento economico connesso all'applicazione del CCNL 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.

Art. 5 – Decorrenza e durata del CCNL

Il presente Contratto ha durata triennale dal 01 gennaio 2019 al 31 dicembre 2021. Il tabellare decorre dal 01 dicembre 2021, fatte salve le specifiche decorrenze 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

Art. 6 – Relazioni sindacali

Le Parti, nel riaffermare l'autonomia dell'attività imprenditoriale ed i diversi ruoli e responsabilità delle Aziende e delle OO.SS. dei lavoratori, ritengono indispensabile che il complessivo sistema di relazioni sindacali, ispirato alle finalità ed agli indirizzi di cui al Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 e ss.mm.ii., 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 individuano FEDERCULTURE e le OO.SS. stipulanti il presente CCNL come soggetti della contrattazione a livello nazionale; mentre al secondo livello la titolarità della contrattazione appartiene alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, anche per il tramite delle proprie articolazioni territoriali o terminali associativi e alla RSU, ove costituita. Gli accordi decentrati sono validi a condizione che siano sottoscritti dalle RSU almeno nella metà più uno dei propri componenti.



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 specifici argomenti oggetto di informazione. Su esplicita richiesta sindacale può tenersi un successivo apposito incontro di approfondimento entro e non oltre i 15 giorni dalla citata richiesta. L'incontro, ove espletato, costituisce completo adempimento della procedura.

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

- **Contrattazione:** le Parti, acquisite le documentazioni, i dati e le notizie opportune, fissano un incontro da effettuarsi entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta inoltrata. La trattativa si sviluppa nei successivi 30 giorni, concludendosi comunque entro 45 giorni dall'inizio della procedura. Decorso tale termine senza pervenire ad un accordo, le Parti sono libere di assumere le iniziative più opportune nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità per l'esercizio dei rispettivi ruoli. L'attivazione delle suddette procedure può essere invertita fra le Parti, ciascuna delle quali all'uopo ha la titolarità di promuoverle.

Modalità procedurali specifiche vengono definite per le contrattazioni relative a:

- rinnovo CCNL;
- trattativa di secondo livello aziendale.

C. Procedura di rinnovo del CCNL

Le proposte di rinnovo del CCNL debbono essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del Contratto; le trattative debbono essere iniziate entro 30 giorni dalla notifica delle proposte stesse.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del Contratto, ovvero per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla presentazione delle proposte di rinnovo, se successiva ai termini di cui al comma precedente, le Parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

La violazione del periodo di raffreddamento, come definito al comma precedente, comporta come conseguenza a carico della Parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la indennità di vacanza contrattuale, di cui al presente articolo.

Con riferimento a quanto stabilito relativamente alla procedura per la presentazione delle proposte di rinnovo contrattuale e l'avvio delle trattative nazionali, le Parti convengono che, in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla data di scadenza del CCNL, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione denominato <<indennità di vacanza contrattuale>>, le cui modalità di corresponsione saranno definite dalle Parti sottoscrittrici del CCNL, in sede nazionale, escludendosi – al riguardo – qualsiasi intesa assunta a livello aziendale. L'importo di tale elemento è pari al 30% del tasso di inflazione programmato,

relativo all'anno in cui ha inizio la vacanza contrattuale, applicato alla retribuzione base. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo è pari al 50% del tasso d'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.

Norma Transitoria: nel caso in cui la sottoscrizione del CCNL avvenga dopo la scadenza dello stesso i termini di cui all'art. 7 lettera C) decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso e il primo termine di apertura delle trattative è rispettato se la procedura è avviata nei tre mesi successivi alla sottoscrizione.

D. Procedura per la contrattazione di secondo livello.

Premesso che il CCNL disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte unica di regolamentazione degli aspetti normativi, dei livelli retributivi e dei relativi parametri della classificazione del personale, la funzione della contrattazione aziendale, in sintonia ed ai sensi della Parte Terza del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 Gennaio 2014 è assolta, oltre che dalle procedure e materie ad essa delegate dal successivo art. 8, lett. B del presente CCNL, dalla negoziazione di contenuti economici variabili, correlati e commisurati a parametri di miglioramento della produttività, redditività, qualità, efficienza ed altri elementi di competitività delle Aziende e che sono, pertanto, corrisposti sotto forma di premio di risultato. La contrattazione aziendale ha cadenza e durata triennale ed è rinnovabile nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con il rinnovo del CCNL. Questa contrattazione viene attivata previa disdetta degli accordi in essere e presentazione della nuova piattaforma da inoltrarsi almeno 3 mesi prima della loro scadenza. Entro 30 giorni dal ricevimento della piattaforma, la direzione aziendale convoca le parti per la sua discussione. La titolarità della contrattazione è delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e della RSU, ove costituita. 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 triennale 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. Gli indici di misurazione e verifica del raggiungimento degli obiettivi, anche al fine dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, comma 182, della l. n. 208/2015, sono determinati in relazione ai piani aziendali di recupero e incremento di produttività, redditività, efficienza, competitività e di miglioramento della qualità, efficienza ed innovazione del servizio, come disciplinati dal Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze 25 marzo 2016 all'art. 2 e all'Allegato 1.

Art. 7-bis – Una tantum

Entro il mese di febbraio 2023 sarà erogato a tutto il personale dipendente in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, un importo lordo forfettario di € 500,00 quale Una Tantum per il periodo di vacanza contrattuale 01 gennaio 2019 – 30 novembre 2021, determinato per la fascia II – II° livello e riparametrato sulla base della tabella che segue, comprensivo di qualunque ulteriore pretesa economica legata al rinnovo contrattuale e non incidente su alcun istituto di natura retributiva, diretto o indiretto, disciplinato dal presente Contratto (a titolo esemplificativo, TFR, 13a e 14a mensilità, straordinario ecc.).

Entro il mese di aprile 2023 verrà erogato al personale dipendente in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo un importo complessivo a titolo di "arretrati dovuti all'aumento dei minimi tabellari" per il periodo 01 dicembre 2021 – 31 dicembre 2022.

TABELLA UNA TANTUM 01/01/2019 – 30/11/2021

I^ FASCIA	PARAMETRO	UNA TANTUM
I° livello	100	411,62 €
II° livello	101,6	418,21 €
III° livello	105,39	433,81 €
IV° livello	106,99	440,40 €
V° livello	113,31	466,41 €
VI° livello	116,71	480,41 €
VII° livello	119,09	490,20 €
II^ FASCIA	PARAMETRO	UNA TANTUM
I° livello	116,71	480,41 €
II° livello	121,47	500,00 €
III° livello	124,89	514,08 €
IV° livello	129,5	533,05 €
V° livello	132,97	547,34 €
III^ FASCIA	PARAMETRO	UNA TANTUM
I° livello	129,5	533,05 €
II° livello	136,44	561,62 €
III° livello	142,4	586,15 €
IV° livello	156,94	646,00 €
V° livello	164,84	678,52 €
VI° livello	168,5	693,59 €
AREA QUADRI	PARAMETRO	UNA TANTUM
I° livello	174	716,23 €
II° livello	205,32	845,15 €

Gli importi indicati in tabella comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale così come disciplinata dall'art. 7 lett "C.". Per gli apprendisti, gli importi di cui alla tabella precedente saranno riproporzionati sulla base di quanto indicato all'art. 15. 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 tale le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni. Ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato in data successiva al 01 gennaio 2019 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 – Assetti contrattuali e materie di negoziazione

Nel rispetto dei principi contenuti nel Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 Gennaio 2014 le Parti reciprocamente si danno atto della suddivisione degli assetti contrattuali tra contrattazione collettiva di livello nazionale e contrattazione aziendale, quest'ultima

riguardante materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL. Le Parti, pertanto, convengono come segue, circa l'attribuzione delle diverse materie ai differenti livelli di negoziazione e di relativa procedura.

A. Livello nazionale

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

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

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

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

Le parti alla luce del decreto attuativo della legge n. 124/2015 sulle società partecipate, istituiscono in sede nazionale un Osservatorio nazionale paritetico per analizzare gli effetti della riforma, prevenire le possibili ricadute occupazionali, individuare soluzioni qualora una o più società dovessero essere soggette ad alienazione come previsto dalla normativa vigente. Al suddetto Osservatorio viene attribuito il compito di monitoraggio degli andamenti occupazionali con particolare attenzione alle situazioni regolamentate dall'articolo 23 ter. L'osservatorio si riunirà di regola ogni tre mesi, salvo la richiesta di urgente convocazione di una delle parti firmatarie il presente CCNL.

B. Livello aziendale

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

A tal fine, con cadenza annuale, coincidente con la predisposizione dei documenti programmatici, ha luogo una sessione di incontri in cui l'Azienda dà informazioni alle Rappresentanze Sindacali Unitarie e alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL 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 (D.Lgs. n.

198/2006 ss.mm.ii.).

- adozione e definizione dei turni, delle reperibilità e delle altre articolazioni dell'orario di lavoro connessi all'orario di servizio;
- contratti di apprendistato, tipologia di personale e percentuale di trasformazione in contratti a tempo indeterminato;
- qualità dei servizi erogati;
- utilizzo di rapporti di lavoro temporaneo e flessibile con riferimento alla tipologia di personale, quantità per qualifiche e motivo di utilizzo dell'istituto;
- attivazione delle forme contrattuali flessibili e di natura formativa;
- tutte le materie oggetto di contrattazione;
- salario accessorio e produttività e relative agevolazioni di legge in materia di detassazione.

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;
- programmazione ferie;
- codice di comportamento;
- regolamenti per gli incentivi tecnici ex art.113, comma 3, Codice Appalti;
- subentri e continuità dei rapporti.

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

- premio di risultato;
- indumenti aziendali/divise;
- pari opportunità e occupazione femminile;
- definizione di procedure e modalità per l'attuazione di politiche di parità di genere;
- modalità operativa di attuazione della reperibilità, dei turni e delle altre articolazioni dell'orario di lavoro;
- riduzioni di orario di lavoro in relazione ai punti 6 e 7 dell'art. 35;
- modalità di eventuale attuazione della mensa aziendale;
- indennità di disagio;
- modalità e criteri di ripartizione degli incentivi tecnici ex art.113, comma 3, Codice Appalti;
- modalità di attuazione della rotazione dei riposi domenicali;
- condizioni e modalità di cessione delle ferie a titolo gratuito;
- welfare integrativo;
- modalità operativa di attuazione del Lavoro agile c.d. "Smart Working" e del Telelavoro;
- criteri di utilizzo del Fondo art. 68 Ter (ex art. 64 ter);
- ogni altra materia espressamente rinviata nei Capitoli III, IV, V, VI, VIII, IX, X, XI, o comunque non espressamente riservata all'ambito nazionale.

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 rinnovo del presente CCNL per definire la disciplina contrattuale concernente la conciliazione e l'arbitrato di cui all'art. 412-ter c.p.c. ed esaminare compiti, funzioni, composizione, funzionamento e regolamento d'attuazione delle commissioni paritetiche e dei collegi d'arbitrato.

Art. 10 – Rappresentanze sindacali unitarie (RSU)

Le organizzazioni sindacali, firmatarie del presente CCNL, in applicazione del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 Gennaio 2014 procedono alla costituzione della RSU secondo le modalità previste nel suddetto accordo, salvo quanto diversamente disposto dal presente CCNL.

LA RSU, ove costituita, subentra alla RSA nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge, ed assolve funzioni di agente unitamente alle strutture sindacali territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL gestisce i rapporti sindacali con la Direzione aziendale contrattuale nelle materie che il presente CCNL attribuisce alla contrattazione a livello aziendale.

A) Modalità di costituzione e di funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

Le seguenti regole trovano applicazione per le procedure di costituzione delle nuove RSU.

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive di ciascuna azienda ad iniziativa delle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del T.U. sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014

Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro. Hanno potere di iniziativa anche le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi della lettera B) punto 1 del presente articolo.

L'iniziativa di cui al primo comma può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla RSU ove validamente esistente.

2. Composizione

Alla costituzione della RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 C.C., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adequata composizione della rappresentanza

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adequata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Il numero dei componenti le RSU sarà pari almeno a:

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

4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio.

La RSU, ove costituita subentra alla RSA. I componenti delle RSU, unitamente ai dirigenti sindacali delle sigle firmatarie, anche per il tramite delle proprie articolazioni territoriali o terminali associativi, così come individuati dai rispettivi statuti, hanno la titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970 e del presente CCNL.

5. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo,

Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

6. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle RSU sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto nella parte terza del T.U. sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014

Le RSU costituite nelle unità produttive di imprese plurilocalizzate potranno dare vita ad organi o a procedure di coordinamento fissandone espressamente poteri e competenze.

7. Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del T.U. sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 e del presente CCNL o che, comunque, aderiscano alla disciplina in essi contenuta partecipando alla procedura di elezione della RSU rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi dell'art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

B) Disciplina della elezione della RSU

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU., le associazioni sindacali di cui al punto 1 lettera A) congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU, uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della RSU, e da inviare alla direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali del personale dipendente stipulanti il presente CCNL favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, i lavoratori non a tempo indeterminato possono godere dell'elettorato passivo purché il loro rapporto di lavoro non termini prima di 12 mesi dalla data di svolgimento delle elezioni.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) organizzazioni sindacali di categoria aderenti a confederazioni firmatarie del T.U. sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 oppure dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro;

b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente, formalmente ed integralmente i contenuti del T.U. sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto nelle aziende con oltre 60 dipendenti. Nelle aziende fino a 59 dipendenti la lista dovrà essere corredata da almeno tre firme di lavoratori.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista.

Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la RSU da eleggere nel collegio.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale,

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente CCNL;

b) verificare la valida presentazione delle liste;

c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio

del normale svolgimento dell'attività aziendale;

d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente CCNL;

f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto I, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori

È facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per interposta persona.

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8 e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due componenti del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale. La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della direzione.

18. Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

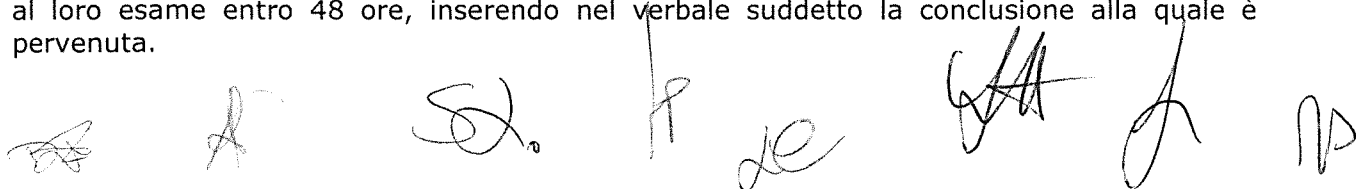
Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra, che sarà trasmesso al comitato provinciale dei Garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo di rilevare i risultati elettorali).

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.



Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta ovvero a mezzo posta elettronica certificata, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, al Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) e all'azienda.

20. Comitato provinciale dei Garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo). Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante di Federculture, ed è presieduto dal Direttore dell'ITL o da un suo delegato. Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

La nomina dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Comunicazione del dato elettorale

Per consentire la raccolta dei dati relativi ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle RSU nei singoli luoghi di lavoro, copia del verbale di cui al punto 17 dovrà essere trasmesso a cura della Commissione elettorale al Comitato Nazionale dei Garanti di cui al successivo Art. 13 ter.

Il Comitato Nazionale dei Garanti raccoglierà tutti i dati relativi alle RSU validamente in carica alla data del 31 luglio di ogni anno, desumendoli dai singoli verbali elettorali pervenuti al Comitato medesimo, raggruppandoli per ciascuna organizzazione sindacale di categoria.

23. Adempimenti della direzione aziendale

La direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

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

Art. 11 – Permessi sindacali

A. Permessi per la RSU

Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, i componenti della RSU possono disporre di permessi retribuiti per un monte ore annuo pari ad 1 (una) ora per dipendente in forza presso l'Azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di fruizione.

I permessi della RSU assorbono quelli spettanti a norma dell'art. 23 della legge n.300/70. I tempi relativi agli incontri sindacali su convocazione della Direzione aziendale non 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

Il personale dipendente componente degli organismi direttivi delle Confederazioni sindacali e gli organismi direttivi nazionali, regionali e territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, nonché i dirigenti sindacali delle articolazioni territoriali o dei terminali associativi delle suddette OOSS, così come individuati dai rispettivi statuti 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. Le aziende che applicano il CCNL Federculture trasmettono, alle OO.SS. e al Comitato dei Garanti di cui all'art.13bis, 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 e alle Aziende i criteri di utilizzo.

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

B.1) Monte ore aziendale

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

A tal fine, le organizzazioni sindacali si impegnano a fornire tempestivamente a FEDERCULTURE i rispettivi statuti e l'elenco degli organismi direttivi ivi contemplati. Le OO.SS. si impegnano a fornire tempestiva comunicazione a FEDERCULTURE in ordine ad eventuali soppressioni e/o istituzioni di organismi direttivi sindacali, e la stessa provvederà poi a comunicarle alle Aziende interessate.

Il monte ore aziendale, costituisce un limite annuo invalicabile e non è consentita la fruizione anticipata o posticipata di eventuali residui dell'anno di competenza; lo stesso viene ripartito in proporzione al dato associativo comunicato dal Comitato Nazionale dei Garanti al di cui all'art.13 bis tra le OO.SS. firmatarie del presente CCNL nella misura e con le modalità che le medesime OO.SS. si impegnano a comunicare alle Aziende ed a FEDERCULTURE entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno precedente a quello al quale la ripartizione si riferisce.

B.2) Monte ore nazionale

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

- per permessi sindacali retribuiti da fruirsi in via continuativa dal personale dipendente che ricopre cariche di responsabilità all'interno degli organismi sindacali direttivi di cui al precedente punto B, che richiedono lo svolgimento dell'attività sindacale a tempo pieno, secondo le modalità definite sub B.2a);
- per essere assegnato in aggiunta al monte ore aziendale, individuato ai sensi del precedente punto B.1), secondo le modalità di seguito definite sub B.2b).

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

B.2a) Attività sindacale a tempo pieno

L'attività sindacale a tempo pieno può essere svolta dai dirigenti sindacali che rivestono cariche di responsabilità all'interno degli organismi direttivi delle OO.SS. stipulanti, attraverso la fruizione di permessi sindacali retribuiti in via continuativa per tutta la durata del mandato (riferito all'anno solare), computati nel monte ore nazionale di cui al precedente punto B.2). Tali permessi non possono essere utilizzati per periodi inferiori all'intero anno solare, salvo la sola sostituzione del lavoratore interessato in caso di cessazione del rapporto di lavoro o di ogni carica sindacale; eventuali casi eccezionali di sostituzione potranno essere esaminati dalle Parti stipulanti il CCNL.

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

B.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 CCNL.

Le OO.SS. si impegnano a dare comunicazione a FEDERCULTURE di ogni eventuale variazione della suddetta ripartizione percentuale entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno precedente a quello al quale la variazione si riferisce. Ciascuna OO.SS. stipulante può assegnare ad ogni singola Azienda una quantità annua di permessi sindacali nell'ambito della quota di monte ore nazionale alla stessa O.S. spettante come integrazione della quantità a disposizione dell'Azienda nell'ambito del monte ore aziendale di cui al precedente punto B.1); tale quantità integrativa può essere fruita dai lavoratori aventi titolo ai permessi sindacali individuati nel primo comma dello stesso punto B.1), senza alcuna differenziazione rispetto alle ore calcolate a livello aziendale.

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 RSU, con ordine del giorno comunicato alla Direzione.

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

Art. 13 – Prerogative sindacali e diritti dei lavoratori

A. Trattenute dei contributi

Allo scopo di consentire ai lavoratori il versamento volontario dei propri contributi alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL alle quali sono iscritti, le Aziende effettuano le relative trattenute sulle retribuzioni mensili nella misura indicata dai sindacati nazionali in modo congiunto di anno in anno. La trattenuta viene effettuata o sospesa, a richiesta del lavoratore interessato, con decorrenza dal mese successivo alla data in cui quest'ultimo consegna o revoca la delega in materia all'Azienda. Effettuata la trattenuta, l'Azienda rimette mensilmente ad ogni sindacato la somma di competenza. L'Azienda trasmette ad ogni singolo sindacato comunicazione mensile, qualora ci fossero variazioni, relativamente al numero, ai nominativi, alle iscrizioni, alle revoche e alle cessazioni dal servizio dei lavoratori con delega relativa alle trattenute dei contributi sindacali.

B. Comunicati e stampa sindacale

L'Azienda mette a disposizione dei sindacati nazionali o locali di categoria dei lavoratori, in luoghi accessibili a tutti, albi per l'affissione dei comunicati e delle pubblicazioni, relative a materia di interesse sindacale e del lavoro, di cui all'art. 25, legge n. 300/70. Le Aziende agevolano la diffusione delle informazioni sindacali anche attraverso l'utilizzo delle e-mail e della posta aziendale.

C. Locali per le RSU e OO.SS. firmatarie

Fatto salvo quanto previsto all'art. 27, legge n. 300/70, l'Azienda, nei limiti del possibile, mette a disposizione della RSU un locale idoneo per le proprie riunioni. Laddove possibile, l'Azienda si riserva di concedere temporaneamente alle OO.SS. firmatarie, previa formale richiesta, un locale.

D. Patronati

Fermo restando quanto previsto dall'art. 12, legge n. 300/70, secondo cui gli istituti di patronato hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'Azienda, per quanto riguarda gli istituti di patronato di emanazione delle OO.SS. firmatarie del presente Contratto, si conviene quanto segue: gli istituti di patronato possono svolgere i compiti previsti dalla l. 30 marzo 2001, n. 152, 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.

Le Parti si danno atto che in sede di transito di personale dagli EE.LL. alle Aziende ed Enti che applicano il presente Contratto costituiranno oggetto di esame tra le parti a livello aziendale anche le tematiche attinenti i servizi sociali eventualmente già fruiti dai lavoratori interessati.

Art. 13 bis - Comitato Nazionale dei Garanti

1. Sarà costituito un Comitato Nazionale dei Garanti composto da un rappresentante di parte datoriale ed un rappresentante di ciascuna delle OO.SS. firmatarie del Testo Unico sulla Rappresentanza Confindustria del 10 gennaio 2014 o del presente CCNL

2. Le risoluzioni del Comitato dei Garanti si intenderanno approvate solo in caso di voto favorevole sia della parte datoriale che della maggioranza delle sigle sindacali ivi rappresentate.

3. Il Comitato Nazionale dei Garanti ha il compito di certificare, per ciascun anno, il livello di

rappresentanza delle OO.SS. che vi partecipano ponderando il dato associativo con quello elettorale delle RSU secondo quanto previsto dal presente CCNL e dal Testo Unico sulla Rappresentanza Confindustria del 10 gennaio 2014.

Art. 13 ter - Misurazione della rappresentatività

1. Ai fini della misurazione della rappresentatività sindacale si terrà conto del dato associativo e del risultato delle RSU.
2. Entro agosto di ciascun anno le aziende che applicano il CCNL Federculture certificheranno il numero di lavoratori iscritti e provvederanno ad inviare tali dati alle Segreterie nazionali delle OO.SS e al Comitato Nazionale dei Garanti di cui all'art. 13 bis. L'inottemperanza da parte delle aziende costituirà condotta antisindacale ex art. 28, l. n. 300/1970.
3. Il Comitato Nazionale dei Garanti di cui all' art. 13-bis rivela il dato associativo delle OO.SS. su tutto il territorio nazionale alla data del 30 novembre di ciascun anno.
4. I dati così comunicati saranno poi valutati e, se del caso, validati dal Comitato Nazionale dei Garanti di cui all'art. 13 bis, il quale, entro il 31 dicembre di ciascun anno, provvederà a rendere pubblici i dati relativi alla rappresentatività delle singole OO.SS.
5. Entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello della comunicazione del dato associativo il Comitato Nazionale dei Garanti provvederà alla ponderazione del dato elettorale, rilevato in base alle procedure di cui al precedente art.10, con il dato associativo, determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU. sul totale dei votanti, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati.
6. Effettuata la ponderazione, il Comitato Nazionale dei Garanti comunicherà alle parti stipulanti il presente CCNL o del TU sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 o che vi aderiscano il dato di rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello della rilevazione
7. Le parti recepiscono integralmente quanto previsto dalla PARTE TERZA del TU sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, fermo restando che devono intendersi ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le OO.SS. firmatarie del presente CCNL (o che abbiano formalmente aderito allo stesso), a condizione che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%. sulla base di quanto previsto al comma 5.
8. I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del Testo Unico sulla Rappresentanza Confindustria del 10 gennaio 2014 e successive modificazioni, o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti all'interno dell'azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole convenute con il presente CCNL.
9. In caso di assenza delle RSU costituite ai sensi del presente CCNL e degli accordi interconfederali sopra richiamati, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati ai sensi della presente intesa. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie del Testo Unico sulla Rappresentanza Confindustria del 10 gennaio 2014 o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti

Capitolo III – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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 nonché quella del TU n. 175 del 2016 per le società partecipate pubbliche e in house.

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 18 potrà avvenire a partire dal compimento di anni 16 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 di assunzione, l'Azienda è tenuta a consegnare al personale assunto 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 o, in assenza di un luogo fisso o preponderante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché della sede o del domicilio del dell'Azienda;
- c) la data di inizio del rapporto e la durata del rapporto di lavoro, con la precisazione se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- d) la categoria, la qualifica, la Fascia/Area e il livello di inquadramento, in conformità con quanto previsto dal presente CCNL, nonché la descrizione delle mansioni;
- 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 nonché le modalità di determinazione e di fruizione;
- 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 potrà procedere mediante esplicito rinvio alle disposizioni in materia dettate dal presente CCNL, salvo condizioni di miglior favore praticate ed esplicitate nella lettera di assunzione.

Per il personale dipendente assunto con contratto di lavoro part time si fa rinvio alle disposizioni di cui all'art. 16 del presente CCNL.

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, nonché ogni altra documentazione aziendale utile. Al lavoratore è, altresì, fornita adeguata informazione sui rischi e le misure di prevenzione e protezione adottate in conformità delle disposizioni di cui al Capitolo VII del presente CCNL.

C. Documenti

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

L'Azienda rilascia ricevuta dei documenti che trattiene.

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

Art. 15 – Apprendistato

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

È disciplinato dagli artt. 41-47 del D.lgs. n. 81/2015, dal D.M. 12 ottobre 2015 (relativo alle tipologie A e C di cui al presente articolo) che definisce gli standard formativi e i criteri generali per la realizzazione dei percorsi, nonché dalla normativa regionale vigente, cui comunque si rimanda per quanto qui non diversamente disciplinato/richiamato.

Disciplina generale

Il contratto di apprendistato 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.

Il contratto è stipulato in forma scritta e contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari. Ha una durata minima non inferiore a 6 mesi.

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

Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 c.c., con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso 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.

Retribuzione/inquadramento

Le Parti convengono di dare esecuzione a quanto la legislazione vigente in materia affida alla contrattazione collettiva.

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

Principi da rispettare

Nel contratto di apprendistato devono essere rispettati i seguenti principi:

- divieto di retribuzione a cottimo;
- presenza di un tutore o referente aziendale;
- possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali;
- 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.

Numero degli apprendisti

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. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3, fatta salva la presenza di almeno un dipendente qualificato in qualità di Tutor che possa essere assegnato all'apprendista. Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, le Parti convengono di dare esecuzione a quanto la legislazione vigente in materia affida alla contrattazione collettiva; nella specie, 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.

Computo

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.

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.

Per le ulteriori previsioni in tema di durata, si rimanda alle disposizioni di legge in materia.

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, le Parti convengono di dare esecuzione a quanto la legislazione vigente in materia affida alla contrattazione collettiva;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

nella specie, è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 20% di quella che gli sarebbe dovuta.

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.

Qualificazione professionale

Le Parti convengono di dare esecuzione a quanto la legislazione vigente in materia affida alla contrattazione collettiva.

La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto di apprendistato è determinata dalle parti sulla base dei profili professionali previsti dal sistema di inquadramento del personale.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato tutti i livelli della Fascia I e della Fascia II e solo al 1° livello della Fascia III di cui al presente CCNL.

La durata del periodo di apprendistato dovrà essere quella di seguito indicata:

- 6 mesi per i livelli 1°, 2°, 3° e 4° della Fascia I;
- 12 mesi per i livelli 5°, 6° e 7° della Fascia I;
- 24 mesi per i livelli 1°, 2° e 3° della Fascia II;
- 36 mesi per i livelli 4° e 5° della Fascia II e per il livello 1° della Fascia III.

Si rinvia alla normativa di legge vigente per l'offerta formativa pubblica, interna o esterna.

La formazione svolta a cura dell'azienda con un tutor aziendale, di durata non inferiore a 60 ore medie annue (da riproporzionare in ragione della durata effettiva del contratto), di tipo teorico, pratico, on the job, a distanza e in affiancamento (comprensiva anche delle ore in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro), come specificato nel piano formativo individuale e con rilascio al termine del contratto dell'attestazione della formazione svolta e delle competenze professionali acquisite.

C. Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 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. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può di norma, essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale.

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 le Parti convengono di dare esecuzione a quanto la legislazione vigente in materia affida alla contrattazione collettiva; nella specie, è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 20% di quella che gli sarebbe dovuta.

Art. 15 bis – Tirocini (Stage)

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

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

Le tipologie di tirocinio sono le seguenti:

- a) tirocini formativi e di orientamento;
- b) tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro;
- c) tirocini formativi e di orientamento o di inserimento/reinserimento al lavoro in favore di disabili di cui all'art. 1, co. 1, della L. n. 68/99, persone svantaggiate ai sensi della Legge n. 381/91 nonché richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale.

E' corrisposta al tirocinante un'indennità per la partecipazione al tirocinio, per la determinazione della quale si rimanda alle normative delle Regioni e delle Province Autonome.

Fatte salve le migliori condizioni previste dalle convenzioni regionali già attivate o da avviare, le parti ritengono congruo un importo non inferiore a euro 500 lordi mensili anche per evitare un uso distorto dell'istituto.

Per la disciplina dei tirocini di cui alle lett. a), b), c) si rimanda alle linee guida adottate ai sensi dell'art. 1, co. 34-36, della 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 curriculari 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 curriculari, 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, co. 2, D.lgs. n. 77/2005 dall'art. 1, co. 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, nazionale o regionale, vigente.

Art. 16 – Lavoro a tempo parziale (ex art. 17)

Il lavoro a tempo parziale è disciplinato dagli artt. 4-12 del D.lgs. n. 81/2015, cui comunque si rimanda per quanto qui non diversamente disciplinato/richiamato.

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 avviene mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Lavoro supplementare e straordinario

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.

Clausole elastiche

Le Parti convengono di dare esecuzione a quanto la legislazione vigente in materia affida alla contrattazione collettiva.

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 come di seguito indicato.

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.

La facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica è riconosciuta al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'art. 8, co. da 3 a 5 del D.lgs. n. 81/2015 o in quelle di cui all'art. 10, co. 1, della Legge n. 300/1970.

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

Trasformazione del rapporto

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 ingratescenti, 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.

La priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è riconosciuta:

- in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti riguardanti il coniuge o l'unito civilmente, i figli (anche adottivi) 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 con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, co. 3, L. n. 104/1992 che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- in caso di richiesta di personale dipendente, con figlio (anche adottivo) convivente di età non superiore a 14 anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 L. n. 104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Come previsto dall'art. 49 del presente CCNL, la lavoratrice in "congedo per le vittime di violenza di genere" 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.

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.

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.lgs. n. 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50% e il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

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.

Trattamento

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.

Computo

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.

Art. 17 – Contratto a tempo determinato (ex art. 19)

Il contratto a tempo determinato è disciplinato dagli artt. 19-29 del D.lgs. n. 81/2015 come modificato dal D.L. n. 87/2018 conv. L. n. 96/2018 (c.d. Decreto Dignità), cui comunque si rimanda per quanto qui non diversamente disciplinato/richiamato.

Le Parti, dandosi reciprocamente atto che il contratto a tempo determinato rappresenta uno strumento necessario per soddisfare le esigenze strutturali di flessibilità organizzativa proprie del Settore, convengono di dare esecuzione a quanto la legislazione vigente in materia affida alla contrattazione collettiva.

Durata e condizioni

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi in assenza di condizioni/causali.

Il contratto può avere una durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria;

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 categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 24 mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Fanno eccezione le attività stagionali.

Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, può essere stipulato presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio.

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 da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle condizioni in base alle quali è stipulato mentre in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i 12 mesi.

Proroghe, rinnovi e stop&go

Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui sopra.

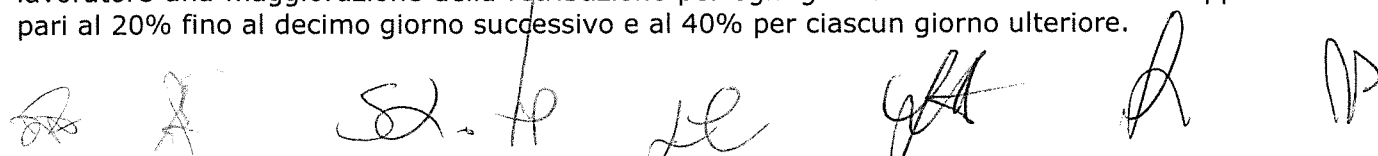
Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui sopra. Fanno eccezione le attività stagionali.

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 24 mesi, e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della 5 proroga.

Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi o 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Fanno eccezione le attività stagionali.

Continuazione oltre la scadenza

Fermi i limiti di durata massima, 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 decimo giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore.



Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi od oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Numero complessivo

Non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 25% 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. Fanno eccezione le attività stagionali.

Diritti di precedenza

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.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Lavoratrici madri

Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del D.lgs. n. 151/2001 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 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.

Lavoratori stagionali

Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Il lavoratore deve manifestare per iscritto la propria volontà di esercitare il diritto di precedenza al datore di lavoro entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto.

Art. 18 (nuovo) - Contratto a tempo determinato per "attività in ambito culturale temporanee-stagionali"

Le Parti, dandosi reciprocamente atto che le aziende del Settore necessitano di gestire intensificazioni/incrementi temporanei dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, convengono di dare esecuzione a quanto la legislazione vigente in materia affida alla contrattazione collettiva.

Ai sensi del D.lgs. n. 81/2015 sono, infatti, esenti dall'apposizione delle condizioni, anche in caso di rinnovo e proroga, dai limiti di durata massima e dal numero complessivo di contratti, le attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (nelle cui more di adozione continuano a trovare applicazione le disposizioni del D.P.R. n. 1525/1963).

Nell'ambito di cui sopra, le Parti stabiliscono che rientrano nelle ipotesi di "stagionalità" ai fini dell'applicazione delle deroghe di cui sopra, le aziende ad apertura annuale che stipulino contratti a termine:

a) nei periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività lavorativa e nei periodi di picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno in località a prevalente vocazione turistica;

nei periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni, mostre, spettacoli, allestimenti;

b) nei periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni, mostre, spettacoli, allestimenti, eventi e progetti di interesse culturale;

c) nei periodi connessi a festività religiose e civili, sia nazionali che estere.

Le Parti convengono che la stagionalità così come sopra definita soddisfa i requisiti legali richiesti dal D.lgs. n. 81/2015 ai fini dell'applicazione di specifiche normative e che tale tipologia contrattuale è uno strumento idoneo per soddisfare esigenze di ampliamento degli organici oltre i limiti percentuali e di durata nonché per il superamento dell'obbligo di causale, per proroghe o rinnovi.

Art. 19 (nuovo) – Lavoro intermittente

Il lavoro intermittente è disciplinato dagli artt. 13-18 del D.lgs. n. 81/2015, cui comunque si rimanda per quanto qui non diversamente disciplinato/richiamato.

Le Parti convengono di dare esecuzione a quanto la legislazione vigente in materia affida alla contrattazione collettiva aziendale.

Art. 20 – Telelavoro (ex art. 19 ter)

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

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

Resta inteso che il telelavoro sarà attuato su base volontaria.

Le Parti demandano al livello aziendale l'impegnano a valutare la 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, co. 10, D.lgs. n. 81/2008, si demanda la definizione della materia alla contrattazione collettiva aziendale al fine di tenere conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro.

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

Art. 21 – Lavoro Agile “Smart Working” (ex art. 19 ter)

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.

Il lavoro agile, disciplinato dagli artt. 18-24 della legge n. 81/2017, cui comunque si rimanda per quanto qui non diversamente disciplinato/richiamato, sarà oggetto di accordo individuale in conformità a quanto previsto dai Protocolli Nazionali in materia di lavoro agile e in particolare al “Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile” del 07.12.2021. Si dovrà comunque tenere conto della natura giuridica di ciascuna delle società del Settore.

Le Aziende promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Le Aziende sono tenute, in ogni caso, a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del D.lgs. 151/2001 o dai lavoratori con figli (anche adottivi) in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, co. 3, della Legge 104/1992.

La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dal presente CCNL.

L'Azienda è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Forma e recesso

L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro (con individuazione delle condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari), nonché agli strumenti utilizzati dal lavoratore; individua, altresì, i tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

L'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 68/1999, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Trattamento

Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Modalità operativa di attuazione del Lavoro agile c.d. "Smart Working"

Le Parti di impegnano a promuovere il lavoro agile anche attraverso la contrattazione collettiva integrativa aziendale.

In particolare, i suddetti contratti collettivi potranno disciplinare: la dotazione degli strumenti di lavoro, i sistemi di articolazione in fasce orarie, individuando la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non esegue la prestazione lavorativa e le specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la anzidetta fascia di disconnessione; le modalità di fruizione dei permessi, ivi inclusi quelli di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104; l'individuazione di luoghi idonei alla prestazione di lavoro; le misure di protezione, riservatezza e segretezza dei dati; le misure idonee a garantire la salute e la sicurezza ai sensi del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.; le modalità di fruizione dei diritti e delle libertà sindacali; la parità di trattamento e le pari opportunità in conformità a quanto previsto dall'art. 9 del Protocollo Nazionale del 7 dicembre 2021 anche con riferimento ai sistemi di welfare; le modalità di accesso per i lavoratori fragili e disabili; i sistemi di protezione dei dati personali e la riservatezza; i percorsi e i sistemi formativi e informativi anche verso i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Art. 22 - Collaborazioni organizzate dal committente (ex art. 19 quater)

Le Parti, in ragione delle particolari esigenze del Settore, individuano qui di seguito una disciplina specifica per le collaborazioni organizzate dal committente, dandosi reciprocamente atto che alle stesse non si applicano le disposizioni di cui all'art. 2, co. 1, del D.lgs. n. 81/2015 come modificato dal D.L. n. 101/2019 conv. L. n. 128/2019, cui comunque si rimanda per quanto qui non diversamente disciplinato/richiamato.

Premesso che:

- I settori della formazione e delle arti performative presentano particolari esigenze produttive ed organizzative, derivanti dall'andamento della quantità di richieste di iscrizioni ai corsi, dalla durata degli stessi, tali da prevedere incarichi a docenti (non di rado già titolari di pensioni di vecchiaia o di nazionalità straniera) spesso anche per brevi periodi e/o di poche ore all'interno dell'anno didattico; nell'ambito delle arti performative, poi, la necessità di prestazioni di lavoro autonomo, molto spesso di natura intellettuale, deve ritenersi non costante nel tempo ma connessa ad esigenze temporanee funzionali all'allestimento di produzioni collegate all'attività didattica o all'attività di accompagnamento al lavoro;

- Analogamente, il settore della gestione degli spazi culturali dei musei e delle biblioteche ha specifiche esigenze produttive ed organizzative intimamente connesse ai programmi culturali, che impongono il conferimento di incarichi (a curatori, membri di comitati scientifici e coordinatori scientifici, ricercatori nella funzione di assistenti dei curatori) di durata limitata nel tempo, tali da non rivestire una posizione strutturale nell'organizzazione dell'ente, funzionale al raggiungimento delle sue finalità istituzionali.

Le Parti concordano quanto di seguito riportato:

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo e suo canone ermeneutico.
2. Ai sensi dell'art. 2, co. 2 del D.lgs. n. 81/2015 sono ammessi, nei settori sopra individuati, rapporti di collaborazione esclusivamente personale per prestazioni affidate ai seguenti profili professionali qui di seguito elencati: Direttori di scuola, Docenti/Formatori presso corsi di formazione di alta specializzazione e/o propedeutici agli stessi, Performer, Artisti, Tutor, Curatori e Coordinatori scientifici, Membri di comitati scientifici, ricercatori nella funzione di assistenti dei curatori;

3. Le prestazioni oggetto dei rapporti di collaborazione si possono riferire sia all'attività istituzionale che ad attività correlate e/o occasionali e/o diversificate rispetto a quella istituzionale prevalente propria della Committente e possono svolgersi anche all'interno dei locali aziendali, in fasce orarie di disponibilità preventivamente concordare tra le parti, nel rispetto delle esigenze tecnico produttive di cui sopra e della natura dell'incarico affidato.

4. L'instaurazione di nuovi rapporti di collaborazione è consentita (a far data dalla sottoscrizione dell'accordo tra Le Parti in data 28.12.2015), mediante contratto di collaborazione, redatto in forma scritta in duplice copia, una per ciascuna delle parti, il quale deve contenere le seguenti previsioni ed informazioni:

- a) L'identità delle parti;
- b) L'individuazione specifica dell'attività affidata al collaboratore nonché di eventuali obbiettivi, ad essa connessi, definiti di comune accordo delle parti;
- c) La durata del contratto nonché l'individuazione delle forme e modalità di coordinamento con la Committente, definendone anche eventuali caratteristiche temporali;
- d) L'entità del compenso, la disciplina del regime delle spese sostenute, nonché le modalità ed i tempi di erogazione del compenso e degli eventuali rimborsi spese ove espressamente pattuiti;
- e) Le eventuali modalità di accesso ai locali della Committente che, nel caso necessarie, potranno essere regolarmente, in maniera omogenea, da appositi accordi a livello aziendale, (anche mediante appositi badges e strumenti di controllo accessi, ritenuti necessari ai fini della sicurezza);
- f) Le modalità di accesso alle informazioni sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro e sulla sicurezza sul lavoro e la relativa formazione (nei limiti previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia), ove la prestazione sia resa nei luoghi di disponibilità della Committente;
- g) I casi e le modalità di sospensione del rapporto di collaborazione per malattia, infortunio, recupero psicofisico e maternità;
- h) Le modalità di utilizzo delle strumentazioni e dei mezzi eventualmente messi a disposizione dal Committente per lo svolgimento dell'incarico affidato;
- i) Le clausole di salvaguardi della proprietà intellettuale per le opere d'impegno eventualmente realizzare dal collaboratore nell'espletamento dell'incarico;
- j) Le causali di recesso anticipato del rapporto e le eventuali ipotesi di risoluzione di risoluzione contrattuale.

5. Il collaboratore svolge l'incarico in piena autonomia in riferimento alle modalità di esecuzione della prestazione, pur coordinandosi con la Committente la qual può impartire direttive di

carattere generale (sia in fase di istaurazione del rapporto che nel corso del suo svolgimento), laddove non si evincano incompatibilità con la natura autonoma della prestazione affidata. In particolare, è escluso ogni vincolo o obbligo di subordinazione e ogni interesse della Committente a disporre dalla collaborazione del Collaboratore in forma subordinata. È in facoltà della Committenza richiedere al Collaboratore relazioni periodiche sullo stato d'avanzamento dell'incarico conferito.

6. Il Collaboratore svolge, di norma, l'attività oggetto dell'incarico in favore di più Committenti.

7. Il Collaboratore pattuisce con la Committente le modalità di accesso ai luoghi di svolgimento dell'incarico, l'eventuale disponibilità alle presenze presso i luoghi di lavoro convenuti, in fasce orarie preventivamente concordate tra le parti, compatibilmente con gli orari di aperture degli Uffici aziendali, nonché l'utilizzo delle strumentazioni necessarie e/o utili al più proficuo assolvimento dell'incarico.

8. Il compenso, determinato di comune accordo dalle parti, non potrà essere inferiore alla corrispondente paga oraria dei lavoratori che svolgono mansioni analoghe e verrà corrisposto, a seconda della durata della prestazione, in più tranches.

9. In caso di temporanea impossibilità di esecuzione della prestazione lavorativa, a fronte di periodi di malattia, infortunio, o lutto (quest'ultimo per un periodo non superiore a tre giorni), la prestazione si intenderà sospesa ed il Collaboratore non maturerà diritto ad alcun compenso ma, laddove spettanti, potrà fruire delle coperture derivanti dalle norme di legge vigenti in materia. Nelle suddette circostanze il contratto non verrà prorogato ma non potrà essere risolto ed il rapporto riprenderà regolare esecuzione al termine del periodo di sospensione, salvo che questo non superi il termine di durata eventualmente apposto al contratto. Nelle ipotesi qui disciplinate, il compenso unitariamente determinato dalle parti in relazione alla durata complessiva dell'incarico verrà coerentemente riproporzionato in ragione dell'effettivo periodo di sospensione del rapporto. Il Collaboratore dovrà, in generale, comunicare preventivamente e comunque tempestivamente alla Committente l'impossibilità di eseguire l'incarico affidato entro 48 ore dall'evento. Nelle ipotesi di maternità o paternità (in alternativa alla madre o paternità (in alternativa alla madre, nei casi consentiti dalla legge) ovvero di adozione, il contratto di lavoro verrà automaticamente prorogato di 180 giorni, fatta salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

10. Ferma restando la natura autonoma dei rapporti qui regolamentati, il collaboratore potrà fruire di un periodo di riposo, in prevalenza nei giorni di chiusura aziendale obbligatoria ovvero, in mancanza, di volta in volta convenuto tra le parti, in tal casi, nulla sarà dovuto come corrispettivo per i periodi di riposo.

11. I Collaboratori, ove concordato tra le parti, parteciperanno alle riunioni funzionali e derivanti dalle attività oggetto del contratto e tale attività deve ritenersi inclusa tra quelle oggetto dell'incarico conferito.

12. Gli Enti si impegnano a dare informazione periodica (di norma trimestrale) alle R.S.U. ovvero, in mancanza, alle OO.SS. presenti in Azienda sottoscrittrici del presente accordo, dell'utilizzo dei contratti di collaborazione onde consentirne il monitoraggio.

Art. 23 – Contratto di somministrazione (ex art. 20)

Il contratto di somministrazione di lavoro è disciplinato dagli artt. 30-40 del D.lgs. n. 81/2015 come modificato dal D.L. n. 87/2018 conv. L. n. 96/2018 (c.d. Decreto Dignità), cui comunque si rimanda per quanto qui non diversamente disciplinato/richiamato.

Il numero dei lavoratori somministrati

Le Parti convengono di dare esecuzione a quanto la legislazione vigente in materia affida alla contrattazione collettiva.

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 assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 15% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio

dell'anno di stipula dei predetti contratti, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

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.

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.

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.

Art. 23 bis – Percentuale massima di utilizzo della flessibilità (ex art. 20 bis)

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% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'azienda al momento dell'assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5 da rispettare al momento della costituzione di ogni nuovo rapporto con contratto a tempo determinato o con contratto di somministrazione a tempo determinato o con lavoro intermittente, con espressa esclusione dal computo della detta percentuale delle collaborazioni organizzate dal committente e del contratto part-time.

Eventuali accordi integrativi aziendali possono aumentare la suddetta percentuale in ragione di specifiche esigenze, anche connesse alle condizioni e alla gestione del territorio in cui opera l'azienda interessata.

Le Parti si danno reciprocamente atto che sono esclusi dalla detta percentuale i contratti a termine per attività stagionali e i contratti a termine per "attività in ambito culturale temporanee-stagionali" di cui all'art. 18 del presente CCNL.

Le Parti si danno reciprocamente atto che non si considerano contratti flessibili, ai fini della presente disciplina limitativa, i contratti di appalto e i contratti di consulenza e di collaborazione coordinata e continuativa leciti ai sensi dell'art. 2 D.lgs. n. 81 del 2015.

Art. 23 ter – Subentri e continuità dei rapporti (ex art. 20 ter)

Le Parti si danno reciprocamente atto che in forza dell'art. 29, co. 3, D.lgs. n. 276/2003 così come modificato dall'art. 30, co. 1, L. n. 122/2016, l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore dotato di propria struttura organizzativa e operativa, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda ove siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa.

In caso di successione di un imprenditore ad un altro nella titolarità di un appalto, una concessione o un affidamento, diversi da quelli aventi natura intellettuale e con particolare riguardo a quelli relativi a contratti ad alta intensità di manodopera, rientranti nel campo di applicazione del D.lgs. n. 50/2016, il subentrante garantirà la continuità dei rapporti di lavoro

in essere alla data del subentro, con esclusione di ulteriori periodi di prova, fatte salve tutte le garanzie di legge a tutela dei diritti dei lavoratori, a condizione che nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti siano previste clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato e nei limiti delle stesse.

In tutti gli altri casi di successione di un imprenditore ad un altro nella titolarità di un appalto, il subentrante garantirà la continuità dei rapporti di lavoro in essere alla data del subentro, con esclusione di ulteriori periodi di prova, fatte salve tutte le garanzie di legge a tutela dei diritti dei lavoratori, a condizione che il numero dei lavoratori e la loro qualifica siano armonizzabili con l'organizzazione d'impresa prescelta dall'imprenditore subentrante e con le esigenze tecnico-organizzative previste per l'esecuzione del servizio, con facoltà di esclusione di coloro che svolgono funzioni di coordinamento e controllo.

Pertanto, in applicazione dell'art. 29, co. 3, D.lgs. n. 276/2003, fermi restando la cessazione dei rapporti di lavoro con l'originario appaltatore 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 alla data del subentro.

Resta inteso che tra la committente e l'appaltatore, nonché tra il primo e gli eventuali subappaltatori, vigerà il regime di responsabilità solidale di cui all'art. 29, co. 2, D.lgs. n. 276/2003.

Resta altresì inteso che il datore di lavoro si impegna a consultare le OO.SS. nel rispetto delle procedure previste dal presente CCNL.

Art. 24 – Periodo di prova (ex art. 21)

È 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:

- I Fascia: 2 mesi;
- II Fascia: 3 mesi;
- III Fascia e Area Quadri: 6 mesi.

I termini di cui sopra sono ridotti alla metà nel caso di stipulazione di contratto a tempo determinato di durata inferiore o uguale a 6 mesi.

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.

Capitolo IV – CLASSIFICAZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

Art. 25 – Classificazione del personale (ex art. 22)

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 tre Fasce nonché in una Area Quadri articolate in livelli relativi a parametri diversi di inquadramento.

Ogni fascia/area individua contenuti professionali omogenei e coerenti rispetto a fattori discriminanti, mentre i livelli esprimono professionalità crescente e superiore nell'ambito della fascia/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 fascia/area, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili.

Ciascuna fascia/area e ciascun livello sono definiti da una specifica declaratoria e per ciascuna fascia/area sono indicati a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, alcune mansioni professionali.

Art. 26 – Criteri di classificazione (ex art. 23)

L'inquadramento di ciascun lavoratore, anche con riferimento alla categoria legale, avviene identificando prima la fascia/area di appartenenza e successivamente il livello relativo tenuto conto della complessità del ruolo da ricoprire e delle mansioni da svolgere

L'attribuzione del personale ad una determinata fascia/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.

Art. 27 – Declaratorie di Fasce e livelli (ex art. 24)

Le Parti si danno reciprocamente atto che la nuova classificazione del personale di cui al presente articolo (entrata in vigore il 01/01/2018 e comunque entro il 31/12/2018 come definito dalle Aziende in sede di contrattazione aziendale) è stata predisposta dalla Commissione Paritetica formata dalle Parti dopo la verifica delle esigenze di adeguamento dei livelli e delle figure professionali, anche al fine di collocare nuove professionalità che non vedevano una specifica individuazione nella precedente declaratoria.

I[^] FASCIA (da ex A1 a ex B3)

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

Rientrano nella I[^] FASCIA, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti Profili professionali, con livello d'ingresso I (ex A1): manovale, inserviente, addetto pulizie, fattorino/uscieri, commesso, custode/operatore di sala, bidello, lifter, guardarobiere, maschera, garagista, operatore di manutenzione, centralinista, sorvegliante, operatore di magazzino, portiere.

Rientrano nella I[^] FASCIA, 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 ed 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)

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

II° livello (ex livello A2)

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

III° livello (ex livello A3)

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

IV° livello (ex livello B1)

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

V° livello (ex livello B2)

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.

VI° livello (nuovo livello B3)

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.

VII° livello (nuovo livello)

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.

II[^] FASCIA (Da ex B3 a ex 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: segreteria, costumista, ragioniere, geometra, perito tecnico, perito chimico, istruttore, istruttore tecnico – amministrativo, operatore servizi turistici/biglietteria/bookshop, strumentista elettronico, tecnico di impianti, tecnico di

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

I° livello (ex livello B3)

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.

II° livello (ex livello C1)

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

III° livello (ex livello C2)

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

IV° livello (nuovo livello C3)

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

V° livello (nuovo livello)

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

III^ FASCIA (da ex C3 a ex 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^a FASCIA, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti Profili professionali: promotore culturale, capo ufficio o servizio, organizzatore manifestazioni culturali, curatore manifestazioni culturali, responsabile comunicazione o studi di mercato, responsabile direzione lavori, responsabile marketing, responsabile commerciale, responsabile ufficio studi, responsabile centro documentazione, responsabile gestione, responsabile tecnico, responsabile scientifico, responsabile ricerca e sviluppo, capo agenzia, gestore di beni culturali o di spettacoli, responsabile sicurezza impianto sportivo, gestore di procedure ad evidenza pubblica sotto soglia comunitaria, specialista amministrativo, specialista esperto in area giuridica, specialista esperto in area economico finanziaria, ingegnere, architetto, avvocato, psicologo, sociologo, dottore commercialista, Social Media Manager conservatore museale, bibliotecario, formatore, docente, archivista con diploma specialistico, filologo, archeologo, producer, media planner, storico dell'arte, responsabile controllo di gestione, registrar, restauratore dei beni culturali in possesso dei requisiti di cui all'art. 7, commi 1 e 2 lett a / c d.m. n. 294/2000, Database Administrator (amministratore di database), esperto di Graphic Designer & Video Editor, ICT Business Manager, ICT Security Specialist, ICT Trainer (docente ICT), Project Manager, Service and Infrastructure ICT, Systems Administrator (Amministratore di Sistema), Systems Architect (Architetto di sistemi), Technical Supervisor, Location Manager, Festival/Event Manager, Film fund Manager, Giornalisti.

Il personale neoassunto appartenente ai profili esistenti prima della modifica prevista dal presente accordo viene inquadrato direttamente al II livello.

I° livello (ex livello C3)

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

II° livello (ex livello D1)

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.

III° livello (nuovo livello D1)

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.

IV° livello (ex livello D2)

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.

V° livello (ex livello D3)

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

VI° livello (nuovo livello D3)

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.

Al personale dipendente inquadrato in questa Fascia, qualora impegnato in funzioni di RUP o DEC, sarà garantita una polizza assicurativa per la responsabilità civile verso terzi conseguente allo svolgimento delle funzioni di cui sopra, salvo i casi di dolo o colpa grave.

AREA QUADRI

Appartiene all'Area Quadri il personale, già in possesso dei requisiti previsti dalla III^a Fascia, 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, dell'ottimizzazione e dell'integrazione delle risorse tecniche, economiche, organizzative e dei know-how assegnati.

Figure professionali indicative: direttore artistico, direttore didattico, direttore sportivo.

I° livello (ex Q1)

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

II° livello (ex Q2)

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

Art. 28 – Norme per area quadri (ex art. 25)

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 previsione dei parametri temporali per lo svolgimento delle prestazioni lavorative, visto l'art. 17, co. 5, lett. a), L. n. 66/2003, 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 TFR.

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

Art. 29 – Sviluppo e mobilità orizzontale del personale (ex art. 26)

Le Parti convengono sulla necessità di valorizzare le capacità professionali del personale, promuovendone lo sviluppo, in linea con le esigenze organizzative d'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 fascia/area sono intercambiabili e quindi esigibili e, pertanto, il personale può essere adibito allo svolgimento di tutte o parte delle mansioni rientranti nella fascia/area di appartenenza.

Qualora al personale vengano affidate, in alternativa o in aggiunta, mansioni diverse da quelle già svolte, ma comunque rientranti nella fascia/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.

È 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 l'Azienda attribuisce selettivamente, in termini individuali, l'inquadramento al livello superiore nell'ambito della stessa fascia/area.

Art. 30 – Sviluppo professionale (ex art. 27)

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 a fascia/area superiore vengono effettuati, pertanto, dall'Azienda 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 all'Azienda 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.

Art. 31 – Attribuzione temporanea di mansioni superiori (ex art. 28)

Il personale può essere temporaneamente adibito a svolgere mansioni rientranti in una fascia/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 una fascia/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 una fascia/area superiore rispetto a quella d'appartenenza, con esplicitazione del periodo di incarico, della causa che lo ha reso necessario e della



Area/Fascia/livello superiore, viene riconosciuto per il periodo corrispondente, il diritto alla retribuzione propria di quell'area.

Qualora l'assegnazione alla fascia/area superiore si protragga

- per più di 4 mesi continuativi nel caso in cui il dipendente sostituito appartenga alla I[^], alla II[^] o alla III[^] Fascia,
- per più di 6 mesi nel caso in cui il dipendente sostituito appartenga all'Area Quadri, 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 fascia/area superiore non siano a carattere continuativo, i periodi per il computo relativo al diritto all'assegnazione all'inquadramento superiore diventano rispettivamente di 170 giorni per la I[^], la II[^] e la III[^] Fascia e di 210 giorni per l'Area Quadri computati nell'arco continuativo di 365 giorni, comunque calcolati, ferma restando l'esclusione delle ipotesi di sostituzione di un dipendente assente con diritto alla conservazione del posto.



Art. 31 bis – Assegnazione a mansioni inferiori (ex art. 28 bis)

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

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2103 c.c. come modificato dall'art. 3 del D.lgs. n. 81/2015, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore 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, co. 4, c.c. o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

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

Art. 32 – Formazione (ex art. 29)

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

La formazione viene effettuata, ove necessario, nel caso di mutamento di mansioni.

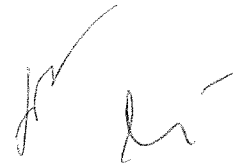
In ogni caso, viene demandata alla contrattazione aziendale la possibilità di prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Le attività di formazione sono volte ad assicurare con continuità:

- l'inserimento dei neo-assunti;
- l'acquisizione di conoscenze diffuse relative all'intera famiglia professionale 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.

Nel piano formativo potranno essere previsti corsi di aggiornamento per il personale rientrato dal congedo di maternità.

Il costo di tale formazione è interamente a carico dell'Azienda.



Art. 33 – Diritto allo studio (ex art. 30)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole d'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, intesa come triennale e magistrale o a ciclo unico per un massimo di 150 ore pro-capite per ciascun anno di frequenza ai corsi di studio, attestata sulla base della regolamentazione vigente in ciascun Ateneo/Facoltà.

A far data dal secondo anno di frequenza, tale diritto matura a condizione che il lavoratore abbia superato almeno 1/6 degli esami presenti nel piano di studi, relativo all'anno accademico precedente.

Dette condizioni dovranno essere verificabili dall'Azienda, all'atto della presentazione della richiesta, mediante esibizione di idonea certificazione.

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

I lavoratori studenti sono tenuti a presentare la documentazione necessaria attestante la frequenza ai corsi di studio menzionati 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 2 giorni di permesso retribuito in relazione a ciascun esame da sostenere 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. 34 – Organizzazione del lavoro (ex art. 31)

In relazione alla peculiarità del Settore è necessario che l'organizzazione del lavoro 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 diverse tipologie di rapporto di lavoro, 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 rispondere 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 utilizzazione e dei rapporti di lavoro non a tempo indeterminato e non a tempo pieno.

Art. 35 – Orario di lavoro (ex art. 32)

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

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

Per tutte le tipologie di articolazione dell'orario di lavoro ivi disciplinate, la durata massima dell'orario medio settimanale non potrà, in ogni caso, superare le 48 ore, comprensive del lavoro supplementare e dello straordinario, per ogni periodo di 7 giorni, da calcolarsi con riferimento ad un arco temporale non superiore a 4 mesi, fatti salvi diversi accordi aziendali, in ragione delle peculiari esigenze organizzative che caratterizzano i settori rappresentati dal presente CCNL, esplicitate all'art. 34.

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 del Settore, 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

È 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 ½ (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. 41 i lavoratori interessati fruiscono, a compensazione del maggior disagio, della riduzione di 1 ora di lavoro a settimana, mentre nel caso di effettuazione di turni di tipo B, la riduzione di orario di lavoro è di 2 ore a settimana.

4. Orario plurisettimanale

È 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 ora di lavoro a settimana e di un incremento di 2 giorni di ferie all'anno per periodi di prestazioni superiori a 4 settimane, o di 1 solo giorno per periodi inferiori.

5. Orario con sospensione annuale

È 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 ora di lavoro a settimana, corrispondenti a 45 ore su base annua e di 1 settimana aggiuntiva di ferie.

6. Orari per favorire lo sviluppo formativo

In sede di contrattazione aziendale, le Parti possono prevedere ulteriori e particolari articolazioni dell'orario di lavoro, collegate a riduzioni rispetto agli orari disciplinati dal presente CCNL, da utilizzare per garantire particolari percorsi di formazione continua dei lavoratori.

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 R.S.U. o R.S.A o, in mancanza, agli organismi locali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

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

Dichiarazione a verbale

Le parti intendono precisare che, in tutte le ipotesi di passaggio dagli Enti Locali a realtà di natura privatistica applicanti il presente CCNL di personale dell'area della docenza (quale, a titolo esemplificativo, docenti, formatori educatori), per detto personale continuerà a trovare

applicazione la disciplina dell'orario di lavoro prevista dall'articolato del CCNL di provenienza, salvi restando i trattamenti di miglior favore concordati in sede aziendale.

Art. 36 – Lavoro supplementare e straordinario (ex art. 33)

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.

L'Azienda 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 incontreranno per le opportune congiunte valutazioni, al fine di adottare le misure atte a superare le cause che lo hanno determinato.

È considerato lavoro supplementare:

- quello fino alla 40ma ora di servizio effettivo settimanale per coloro che fruiscono dell'orario medio standard settimanale (i cosiddetti "normalisti");
- quello che decorre dalla prima ora successiva all'orario programmato e comunicato al lavoratore, fino alla concorrenza delle 3 ore settimanali, per coloro che hanno un regime diverso di orario programmato, ridotto, ciclico, plurisetimanale o con sospensione annuale.

È considerato lavoro straordinario:

- quello prestato oltre le 40 ore settimanali per coloro che fruiscono dell'orario medio standard settimanale (i cosiddetti "normalisti");
- quello che decorre dalla quarta ora successiva all'orario programmato e comunicato al lavoratore, per coloro che hanno un regime diverso di orario in applicazione di quelli previsti al precedente art. 35.

Le maggiorazioni per lavoro supplementare e/o straordinario vengono pagate entro il mese successivo alla effettuazione della prestazione lavorativa, le ore di effettiva prestazione in più, non recuperate nello stesso mese, vengono accreditate, a richiesta del lavoratore, sul conto ore individuale della Banca delle ore di cui all'art. 37.

Le ore confluite nel conto Banca delle Ore sono compensate con le maggiorazioni previste per lavoro supplementare e/o straordinario.

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 CCNL, il lavoro supplementare e straordinario, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro supplementare e straordinario deve essere disposto ed autorizzato dall'Azienda.

Con riferimento a specifiche posizioni organizzative, comportanti lo svolgimento di mansioni e/o funzioni che non consentano una previsione di parametri temporali per l'esecuzione della prestazione lavorativa, in relazione, in particolare, al personale inquadrato nell'area direttiva (III^a Fascia), come previsto dalla legislazione vigente l'Azienda 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. 37 – Banca delle ore (ex art. 34)

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 2 mesi successivi da quello cui la richiesta inerisce.

Il restante 70% sarà usufruito, ove richiesto, 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 fruizione 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, detto accordo aziendale 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. 38– Orario di lavoro per addetti a lavori discontinui (ex art. 35)

L'orario di lavoro per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa è di 48 ore settimanali. Sono lavoratori discontinui gli addetti a mansioni che non richiedono un impegno lavorativo assiduo e continuativo, ma che consentono intervalli più o meno ampi d'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. 36. Le prestazioni eventualmente rese oltre la 48ma ora vengono retribuite, viceversa, con la maggiorazione del lavoro supplementare, sino alla terza ora successiva all'orario programmato, e con la maggiorazione del lavoro straordinario a partire dalla quarta ora successiva all'orario programmato.

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

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. 37.

Art. 39 – Riposo giornaliero, settimanale, pause giornaliere e lavoro festivo (ex art. 36)

Riposo giornaliero

Ferma restando la durata dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 35 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 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore.

Pause giornaliere

Nell'arco della giornata lavorativa, qualora sia stato programmato un orario superiore a 6 ore ovvero si ecceda comunque detto limite temporale, il lavoratore avrà diritto ad una pausa di 15 minuti consecutivi sino alla nona ora, e di ulteriori 15 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 psicofisiche, nonché per l'eventuale consumazione di un pasto.

Le modalità e la collocazione temporale di tale periodo di pausa sono stabilite dall'Azienda in ragione della propria organizzazione produttiva e del lavoro, previa consultazione con le RSU (o, in mancanza con le RSA) presenti nell'unità produttiva, e comunicate ai lavoratori mediante affissione dell'avviso in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Detti periodi dovranno essere collocati in momenti diversi e non contigui a quelli utilizzati per la fruizione del servizio mensa, per il quale troveranno applicazione le condizioni e le modalità dettate all'art. 70.

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.

Riposo settimanale

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 sopra. In relazione all'articolazione dell'orario di servizio di ciascuna Azienda, il riposo può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica.

Il giorno di riposo settimanale è considerato festivo a tutti gli effetti. I lavoratori che professano altre religioni fruiscono, qualora ne faccia richiesta, del riposo settimanale nel giorno ritenuto festivo del loro culto, anziché in quello della domenica.

Le ore lavorative, non prestate nel giorno di riposo del proprio culto, vengono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcuna maggiorazione o compenso straordinario. I dipendenti che, non su loro richiesta, svolgono servizio domenicale normale o nel giorno festivo del proprio culto dagli stessi optato in sostituzione della domenica, con riposo settimanale fissato in altro giorno, hanno diritto ad una indennità di lavoro domenicale pari a € 6,00.

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

È considerato lavoro festivo quello prestato nel giorno di riposo settimanale e nei giorni previsti dal successivo art. 43.

Lavoro festivo

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. 40 – Lavoro notturno (ex art. 37)

Ferma restando la definizione di "periodo notturno" di cui all'art. 1, co. 2, lett. d), del D.lgs. n. 66/2003, deve intendersi lavoratore notturno colui il quale, svolge nel predetto periodo, alternativamente:

- a) almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;
- b) almeno 3 ore lavoro notturno per un minimo di 80 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 ore 22,00 di sera e le ore 06,00 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 06,00. L'attuazione delle tutele avviene anche tramite la modifica della mansione o lo spostamento, ove necessario.

Non sono tenuti a prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- in caso di adozione o affidamento la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 104/1992;
- i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali, ai sensi di legge, residui una ridotta capacità lavorativa.

Art. 41 – Lavoro in turni avvicendati (ex art. 38)

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 22,00 alle ore 06,00;

- turno B: turni programmati ciclici e avvicendati comprensivi del periodo notturno.

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

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

- per le prestazioni in turno di tipo A o B effettuate in orario diurno, l'indennità di euro 2,25 per ogni giornata di prestazione diurna;
- per le prestazioni in turno di tipo B effettuate in orario notturno, l'indennità di euro 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 art. 39, pari a euro 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 4 ore e con corrispondente entrata in turno anticipata del turnista subentrante.

Art. 42 – Reperibilità (ex art. 39)

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 collettiva aziendale fra Azienda 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 CCNL, in relazione alle rispettive fasce orarie di disponibilità:

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

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



Capitolo VI – GIORNI FESTIVI, FERIE E ASSENZE A VARIO TITOLO

Art. 43 – Giorni festivi (ex art. 40)

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, 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. 66 del presente CCNL.

Art. 44 – Ferie (ex art. 41)

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 è pari a 30 (28 + 2) giorni lavorativi più 4 giorni ulteriori in sostituzione delle festività sopresse, 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 sopresse.

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 2 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 2 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 R.S.U., ove costituita, o con la R.S.A unitamente con gli organismi locali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

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. La malattia superiore a 3 giorni o il ricovero ospedaliero incorsi durante il periodo di ferie, o il decesso di parenti (genitore, coniuge, unito civilmente, figli, interruzione spontanea di gravidanza, fratelli) o affini entro il secondo grado o persone comunque conviventi con il lavoratore ne sospendono il decorso. Il lavoratore è tenuto a darne tempestiva e documentata 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.

Art. 44 bis – Cessione delle ferie a titolo gratuito (ex art. 41 bis)

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 e all'art. 36 Cost., 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 e/o al fine di far fronte a gravi motivi personali e familiari, individuati in sede di contrattazione aziendale, non fronteggiabili attraverso il ricorso ad altri istituti contrattuali volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A tal fine, le Parti rimandano ad accordi aziendali la disciplina delle condizioni di accesso e delle modalità di applicazione, tenuto conto di quanto qui di seguito indicato.

Finalità: assistenza di figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti e/o per far fronte a gravi motivi personali e familiari, individuati in sede di contrattazione aziendale, non fronteggiabili attraverso il ricorso ad altri istituti contrattuali.

Misura: 100% dei giorni eccedenti previsti dal CCNL rispetto alle 4 settimane irrinunciabili previste dalla legge. In particolare, è consentita la cessione di: ferie maturate al 31 dicembre dell'anno precedente la cessione, eccedenti il limite imposto dall'articolo 10 del Decreto Legislativo n. 66/2003 (4 settimane) e non ancora godute alla data della cessione.

- Condizioni: a titolo gratuito previa espressa rinuncia scritta.

- Modalità: rispetto di una apposita procedura implementata/dettagliata a livello aziendale che dovrà tenere conto delle seguenti linee guida:

- a) richiesta scritta all'Azienda da parte del potenziale beneficiario supportata da idonea documentazione medica del Servizio Sanitario Nazionale sullo stato di malattia del figlio e sul bisogno di cura e di assistenza costante;
- b) verifica da parte dell'Azienda della disponibilità alla cessione da parte dei dipendenti nell'ambito del contesto aziendale e della concreta fattibilità con riferimento al numero dei giorni disponibili;
- c) sottoscrizione da parte del cedente di un apposito modulo predisposto dall'Azienda per la cessione a titolo gratuito nei confronti uno specifico beneficiario e con espressa rinuncia a qualsiasi diritto/pretesa nei confronti dell'Azienda.

Art. 45 – Assenze (ex art. 42)

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. 46 – Permessi (ex art. 43)

Il personale dipendente 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 personale dipendente 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 o unione civile, un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario non computabili come ferie, da usufruire entro 30 giorni dalla data del matrimonio o dell'unione civile comprovato mediante regolare documentazione;
- per decesso di parenti (genitore, coniuge, unito civilmente, figli, interruzione spontanea di gravidanza, 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, 3 giorni di permesso retribuito;
- in caso di donazione di sangue, un permesso retribuito per l'intera giornata lavorativa ai sensi della legge n. 584/67 e della legge n. 219/2005.

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

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.

Art. 47- Malattia e infortunio (ex art. 44)

A. Certificazione malattia o infortunio non sul lavoro

Fermo quanto stabilito dall'art. 45, in caso di malattia o infortunio non sul lavoro, 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. 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 10:00 alle ore 12:00 e dalle ore 17:00 alle ore 19:00. 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, ossia tutte le giornate di ricovero (compresi i giorni di day hospital) debitamente certificati, non danno luogo al raggiungimento dei termini di comporta sopra elencati. Per la maturazione del periodo di comporta, vengono sommate tutte le assenze per malattia verificatesi nei tre anni precedenti l'ultima manifestazione morbosa.

L'Azienda darà al lavoratore, con un preavviso di n. 7 giorni, formale comunicazione sul raggiungimento del periodo di comporta.

In relazione alla gravità della malattia, il dipendente ha diritto di richiedere, in forma scritta, prima dello scadere del termine per la conservazione del posto di lavoro, un'aspettativa non retribuita della durata massima di 12 mesi, periodo elevabile a 24 mesi per i lavoratori affetti da malattie gravi quali, ad esempio, oncologiche, sclerosi, ictus, coma o per interventi chirurgici di trapianto di organi vitali o by-pass coronarico. Una volta decorso il periodo durante il quale il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, nonché l'eventuale periodo di aspettativa di cui al comma precedente, il rapporto di lavoro si risolve di diritto e l'Azienda ne dà comunicazione scritta all'interessato. Il dipendente conserva il diritto al trattamento di fine rapporto ed alla indennità sostitutiva del preavviso. Il periodo di assenza per malattia viene computato come servizio a tutti gli effetti, ad esclusione dell'eventuale ulteriore periodo di aspettativa. La fruibilità delle cure termali è disciplinata dalla legislazione vigente (legge n.412/91, D.M. 12 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 comporta (12 mesi);
- al 50% fino al termine del 6° mese di aspettativa per gli affetti da malattie gravissime di cui al precedente punto D.

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

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

Art. 48 – Tutela della maternità e della paternità e congedi parentali (ex art. 45)

La tutela della maternità e della paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento è disciplinata dal D.lgs. n. 151/2001 e successive modifiche e integrazioni con riferimento ai congedi, ai riposi, ai permessi e al sostegno economico, nonché dalle ulteriori leggi in materia, cui comunque si rimanda.

Si richiamano, in particolare, le disposizioni di legge sul divieto di adibizione al lavoro delle donne nel periodo precedente e/o successivo al parto e sull'obbligo di astensione dal lavoro del padre lavoratore.

Per i periodi di congedo di maternità, congedo di paternità e congedi parentali di cui al D.lgs. n. 151/2001, i lavoratori e le lavoratrici avranno diritto alle seguenti indennità:

- al 100% della retribuzione individuale per i periodi di congedo di maternità e paternità;
- al 30% della retribuzione individuale per i periodi di congedo parentale.



È consentito al dipendente richiedere, per una volta, in luogo del congedo parentale o entro il limite del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. In tal caso la riduzione della retribuzione non potrà essere superiore al 50%. Il datore di lavoro ne darà corso entro 15 giorni dalla richiesta (Dlgs 81/2015).

Nell'ipotesi di congedo parentale di cui agli artt. 32 e ss. del D.lgs. n. 151/2001, il periodo di assenza, ai fini del computo del trattamento di fine rapporto, è considerato con riferimento alla retribuzione effettivamente percepita.

Per ogni altra tutela connessa alle condizioni di maternità e paternità si rinvia alla complessiva disciplina di cui al D.lgs. n. 151/2001.

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

Art. 49 – Congedo per le vittime di violenza di genere (ex art. 45 bis)

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 24 del D.lgs. n. 80/2015, la vittima 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.

La lavoratrice titolare di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, alle medesime condizioni di cui sopra, ha diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a 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. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. 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.

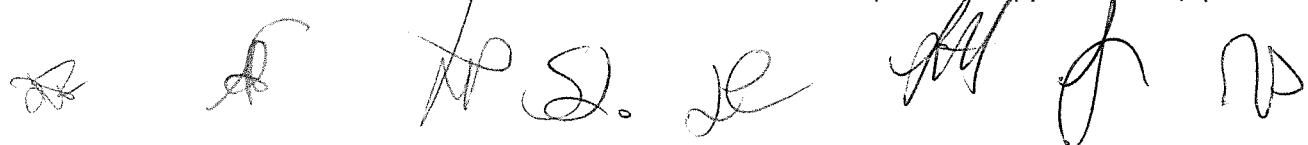
La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

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.

Per la lavoratrice con orario di lavoro in turni, è prevista la possibilità, previa formale richiesta, di essere esonerata dallo svolgimento dell'orario di lavoro in turni.

La trasmissione telematica della domanda di congedo costituisce un flusso comunicativo che non coinvolge i datori di lavoro, pertanto, resta a carico della lavoratrice l'onere di giustificare le assenze dal lavoro con le modalità e le tempistiche in uso presso l'Azienda.

La vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione può presentare domanda di trasferimento ad altra sede o ufficio diverso da quello di appartenenza, previa





richiesta motivata e comprovata al datore di lavoro. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione il datore dispone, ove possibile, il trasferimento.

Note a verbale Le Parti concordano che sia importante che la tutela venga estesa dal legislatore a tutte le persone vittime di violenza di genere o, meglio, di identità di genere e venga, quindi, garantita anche agli uomini e ai lavoratori LGBT (sigla utilizzata come termine collettivo per riferirsi a persone Lesbiche, Gay, Bisessuali e Transgender) ma si danno reciprocamente atto di non potere, allo stato, prevedere in sede di CCNL una estensione della previsione legislativa

Art. 50 – Servizio militare – Richiamo alle armi (ex art. 46)

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. 51– Aspettativa (ex art. 47)

Il personale dipendente 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 all'estero, ecc.) come previsto all'art. 33, per attività di supporto agli Organi politici delle Amministrazioni partecipanti ex art. n. 90 d.lgs. n. 267/2000, per motivi familiari nei casi previsti dalla legge n. 26 dell'11/02/1980.

È comunque rimessa alla contrattazione collettiva aziendale la possibilità di aumentare tale periodo massimo. L'Azienda può concederlo qualora lo ritenga compatibile con le esigenze del servizio. Il lavoratore può richiedere che l'aspettativa cessi prima del termine stabilito.

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

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



Capitolo VII – PREVENZIONE, AMBIENTE E SICUREZZA

Art. 52 – Prevenzione e protezione (ex art. 48)

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 disciplinate 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, co. 2, del D.lgs. n. 81/2008.

Art. 53 – Rappresentanti per la sicurezza "RLS" (ex art. 49)

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 (RLS).

A. Numero

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

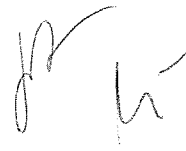
- aziende fino a 100 dipendenti: 1;
- aziende superiori a 100 dipendenti: 3.

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

B. Modalità di elezione

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

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



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

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

Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti in servizio presso l'Azienda da almeno 1 mese alla data delle elezioni e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo inde-terminato 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, oltre ai permessi retribuiti se componente della RSU, spettano:

nelle aziende che occupano fino a 5 dipendenti: permessi retribuiti pari a 20 ore annue;

nelle aziende che occupano da 6 a 15 dipendenti: permessi retribuiti pari a 40 ore annue;

nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti: permessi retribuiti pari a 60 ore annue.

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

D. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

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

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza si svolge, durante l'orario di lavoro, per un numero minimo di 32 ore lavorative pro capite, 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 fino a 50 lavoratori e ad 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

Ferme restando iniziative adottate a livello di organismi paritetici territoriali per un'attività congiunta sul fronte della formazione, spetta all'Azienda definire i programmi formativi per i Rappresentanti della Sicurezza, il cui contenuto, comunque, deve essere conforme ai criteri dettati dall'art. 37, co. 11, del D.lgs. n. 81/2008.

E. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

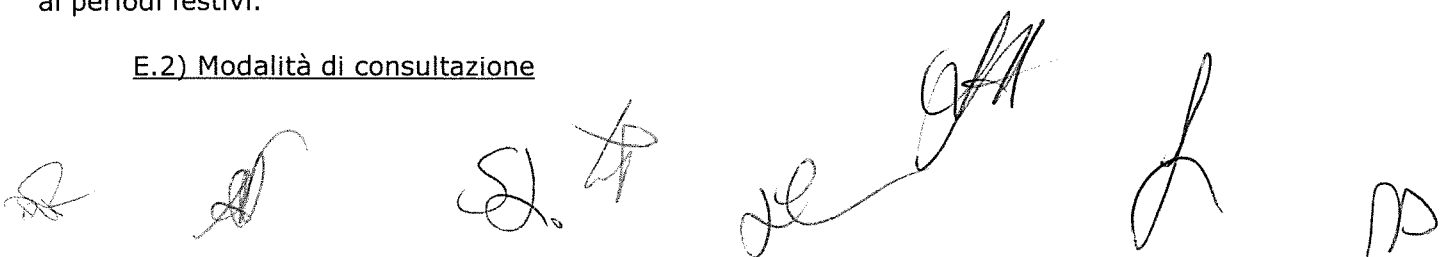
Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la Sicurezza, le Parti concordano sulle seguenti modalità di esercizio delle sue funzioni, ai sensi del co. 3 dell'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008.

E.1) Accesso ai luoghi di lavoro

La visita deve essere preventivamente segnalata al datore di lavoro con 12 ore lavorative di preavviso, salvo urgenze ed emergenze come definite dalla legge, e deve avvenire congiuntamente al Responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

La richiesta deve essere compatibile con le esigenze aziendali anche legate all'orario di lavoro o ai periodi festivi.

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 in tutti i casi 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), co.1, art. 50, D.lgs. n. 81/2008.

Lo stesso rappresentante ha diritto, previa formale richiesta, di ricevere copia, cartacea o informatica a discrezione del datore di lavoro, del documento di valutazione dei rischi di cui agli artt.17, co. 1 e 26, co. 3, del D.lgs. n. 81/2008, custodito presso l'Azienda, per finalità di consultazione esclusivamente all'interno della stessa così come previsto dall'art. 18, lett. o), D.lgs. n. 81/2008.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richieste secondo quanto previsto dalla legge. Tutti i documenti consegnati in copia come sopra, del cui ricevimento il rappresentante attesta formalmente la disponibilità, sono consultati esclusivamente in azienda.

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. 17, co. 1, lett. a) e all'art. 26, co. 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.

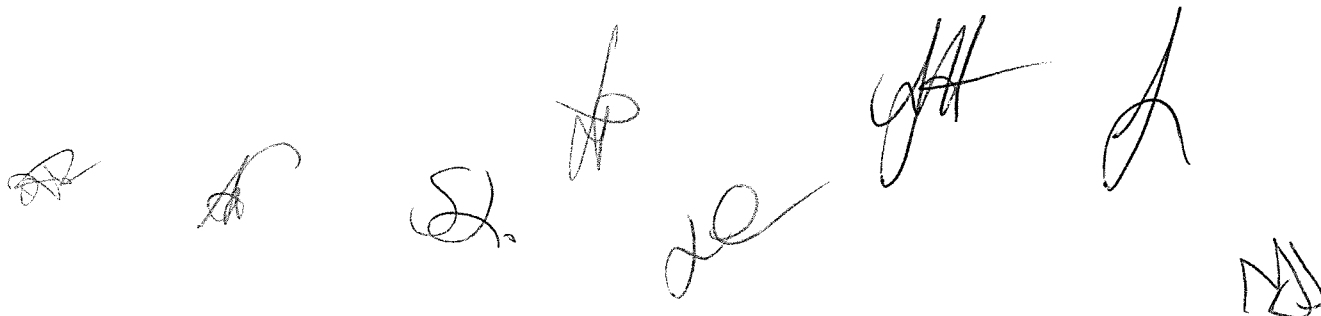
Art. 54 – Dispositivi di prevenzione e divise aziendali (ex art. 50)

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, così come modificato dal D.lgs. n. 17/2019, al Regolamento UE n. 2016/425 e 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 delle divise e/o degli indumenti di lavoro sono stabilite a livello aziendale con le procedure previste dall'art. 8 lettera B.



Capitolo VIII – DIRITTI DELLA PERSONA

Art. 55 – Pari opportunità (ex art. 51)

Le Parti si danno reciprocamente atto di recepire il D.lgs. n. 198/2006, c.d. Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna e ss.mm.ii

In particolare, le Parti promuovono misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali.

Ogni Azienda promuove iniziative, anche su proposta delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, volte a verificare non solo il rispetto della normativa sulla parità, ma anche a rendere effettive le condizioni di opportunità rimuovendo gli ostacoli che ne impediscano la realizzazione nel campo delle assunzioni, della formazione professionale, della retribuzione e della carriera.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

In relazione a quanto sopra, le Parti rimettono alla contrattazione aziendale la predisposizione di progetti di azioni positive a favore delle lavoratrici. 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.

Al fine incentivare le politiche sulla parità di genere, le Aziende del Settore promuovono ed attivano corsi di formazione, finanziati con i fondi interprofessionali, sui principi etici, sui pregiudizi e sugli stereotipi di genere. I corsi dovranno essere indirizzati a tutto il personale e dovranno essere finalizzati a costruire un ambiente lavorativo che favorisca l'uguaglianza di genere, il pieno sviluppo delle potenzialità di ogni lavoratore o lavoratrice e a prevenire la violenza di genere e ogni forma di discriminazione.

Art. 56 – Tutela della dignità del personale dipendente (ex art. 52)

In recepimento del D.lgs. n. 198/2006, c.d. Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna e ss.mm.ii., del D.lgs. n. 215/2003 per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (attuazione della Direttiva 2000/43/CE) e del D.lgs. n. 216/2003 per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (attuazione della Direttiva 2000/78/CE), le Parti promuovono il c.d. "principio di parità di trattamento" promuovendo la rimozione di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa del sesso, nonché della razza o dell'origine etnica, nonché della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale.

In tale quadro si specifica che è vietata qualsiasi discriminazione di genere anche con riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

A tale proposito si ritiene utile che le Aziende riconoscano lo stesso trattamento ai lavoratori e alle lavoratrici siano essi sposati o uniti civilmente, e siano essi parte di una famiglia riconosciuta, di una famiglia non riconosciuta o di una convivenza di fatto con dichiarazione anagrafica di cui ai commi 36 e 37, art. 1. L. n. 76/2016.

Le Parti, nel rispetto della legislazione in materia, con particolare riferimento all'art. 2087 c.c., promuovono azioni finalizzate a tutelare la dignità delle persone sul posto di lavoro, anche con riferimento alla sfera sessuale.



Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare a livello aziendale un piano di prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro.

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.).

È considerato inaccettabile qualsiasi comportamento discriminatorio e/o atto di molestia, anche sessuale, indesiderato, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo, così come l'ordine di discriminare persone.

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

Le Parti si danno reciprocamente atto che – come disposto dal co. 3-ter del D.lgs. n. 198/2006 aggiunto dalla L. n. 205/2017 – i datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Art. 55 bis – Codice di comportamento contro discriminazioni, molestie e atti di violenza (ex 51 bis)

Le Parti, anche richiamando l'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016, concordano sulla opportunità che ciascuna Azienda adotti un "Codice di comportamento contro discriminazioni, molestie e atti di violenza".

Lavorare in un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona è, infatti, un diritto fondamentale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori e le Aziende devono rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino l'inviolabilità della persona.

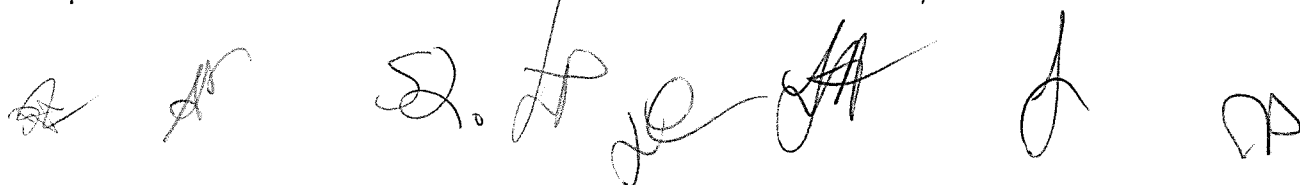
A tale proposito, occorre considerare che:

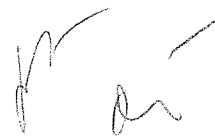
- le discriminazioni, le molestie e le molestie sessuali, nonché gli atti di violenza compromettono la salute, la fiducia, il morale e la motivazione lavorativa di colei o colui che le subisce e danneggiano, inoltre, gravemente il funzionamento, il clima organizzativo e l'immagine dell'azienda;

- non è ammissibile che qualcuno possa approfittare della propria posizione di superiorità gerarchica o della situazione di vulnerabilità (personale, familiare o sociale) dell'altra/o per porre in essere atti o comportamenti discriminatori, di molestia o di molestia sessuale, nonché di violenza;

- ogni violazione della dignità e della libertà della persona integrante discriminazione, molestia o molestia sessuale, nonché violenza, costituisce illecito disciplinarmente rilevante e deve essere sanzionata;

- chi assiste ad atti molesti o discriminatori o violenti deve assumere un atteggiamento solidale con la persona che ne è vittima e testimoniare nel caso sia necessario;





- chi è vittima di atti di discriminazione, di molestie o di molestie sessuali nonché di violenza all'interno dell'azienda ha diritto di ottenere la cessazione del comportamento indesiderato attraverso idonee procedure predisposte dall'Azienda tese alla rimozione dello stesso.

A tale fine, le Parti propongono qui di seguito delle linee guida per la predisposizione del Codice, che dovrà rispondere ai seguenti contenuti minimi ed essere poi maggiormente dettagliato/articolato dalle Aziende per meglio rispondere alle singole realtà di riferimento:

- indicazione dei principi e delle finalità da perseguite;
 - individuazione dei criteri di valutazione per la definizione di "discriminazione", di "molestia" e di "molestia sessuale", nonché di "violenza" (anche con il richiamo alle disposizioni di legge);
 - definizione dell'ambito di applicazione;
 - nomina di un incaricato che tra le persone che possiedono qualità morali ed esperienza professionale atta a svolgere l'incarico assegnato, con la funzione di fornire consulenza ed assistenza;
 - individuazione di una procedura per le segnalazioni, anche con modalità che garantiscano l'anonimato del segnalante e/o della persona offesa;
 - predisposizione di una procedura per la gestione della segnalazione, (con indagini, colloqui, ecc.) che sfoci anche in un procedimento disciplinare;
- organizzazione di azioni positive e attività di informazione e formazione per la sensibilizzazione dei lavoratori.

Art. 55 ter – Conciliazione vita-lavoro (ex art. 51 ter)

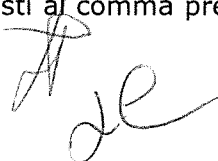
Le Parti convengono sulla opportunità di promuovere le forme flessibili di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro tenuto conto di quanto previsto nel CCNL e nella contrattazione aziendale.

Art. 57 – Tossicodipendenza ed etilismo (ex art. 53)

Le Parti, al fine di favorire il superamento di situazioni di tossicodipendenza e in attuazione di quanto previsto dalla legge n. 162/90 e dal D.P.R. n. 309/1990, 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 A.S.L. 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 secondo grado di parentela e, in mancanza, entro il terzo 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. È 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 in attuazione di quanto previsto dalla L. n. 125/2001, 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. 58 – Personale dipendente con disabilità (ex art. 54)

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 con disabilità, laddove questi lavoratori siano presenti.

Tra gli interventi sono incluse le misure di cui all'art. 3, co. 3 bis, D.lgs. n. 216/2003, vale a dire gli accomodamenti ragionevoli come definiti nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità ratificata ai sensi della Legge n. 18/2009, ossia le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali.

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

Art. 59 – AIDS (ex art.55)

Le Parti prendono atto che, secondo quanto disposto dalla legge n. 135/90, l'accertata infezione da HIV non può costituire motivo di discriminazione per l'accesso o il mantenimento del posto di lavoro (art. 5, comma 5) e che è fatto divieto al datore di lavoro di svolgere indagini volte ad accertare nei dipendenti o nelle persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro l'esistenza di uno stato di sieropositività (art. 6, comma 1 e 2).

Le Parti ritengono, inoltre, in considerazione del rilievo sociale assunto dal fenomeno della sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), e pur ribadendo la competenza degli organismi preposti dalla legge ad attuare gli interventi per la prevenzione e la lotta all'AIDS, di dover assumere un atteggiamento di solidarietà nei confronti dei lavoratori assunti a tempo indeterminato che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge o un parente di 1° grado affetto da AIDS che necessiti di apposite terapie a domicilio o presso strutture sanitarie pubbliche.

Nei confronti di tali dipendenti viene pertanto previsto: 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. 60 – Volontariato (ex art. 56)

Le Parti, sensibili alle problematiche di carattere sociale e nel rispetto degli indirizzi legislativi di cui al D.lgs. n. 117/2017, Codice del Terzo settore, convengono sull'opportunità di considerare positivamente, nell'ambito del rapporto di lavoro, le necessità dei lavoratori che in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ed esclusivamente per fini di solidarietà svolge attività in favore della comunità e del bene comune, per il tramite di un ente del Terzo settore, mettendo a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere risposte ai bisogni delle persone e delle comunità beneficiarie della sua azione.

In particolare:

A. Volontariato di solidarietà sociale.

Le Aziende, in relazione alle disposizioni legislative vigenti, consentono, compatibilmente con le esigenze del servizio, ai lavoratori iscritti nelle organizzazioni di volontariato di solidarietà sociale inserite nel Registro unico nazionale del Terzo settore di cui all'art. 45, D.lgs. n. 117/2017 e che svolgono la loro attività di volontariato in modo non occasionale, di fruire delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro, a norma del presente Contratto e/o di flessibilità di orario anche individuale, in base a quanto previsto dall'art. 17, comma 6-bis, della legge sopra citata.

B. Volontariato di protezione civile.

Ferme restando le disposizioni del D.lgs. n. 1/2018, Codice della protezione civile, le Aziende concedono nei confronti dei lavoratori aderenti in qualità di volontari a soggetti iscritti nell'Elenco nazionale del volontariato di protezione civile di cui all'art. 34, D.lgs. n. 1/2018 – su presentazione di idonea documentazione autorizzativa, e sempre che non ostino comprovate esigenze di servizio – permessi per un periodo non superiore a trenta giorni continuativi e fino a novanta giorni nell'anno, che, su autorizzazione del Dipartimento della protezione civile, e per i casi di effettiva necessità singolarmente individuati, possono essere elevati fino a sessanta giorni continuativi e fino a centottanta giorni nell'anno, garantendo: a) il mantenimento del posto di lavoro; b) il mantenimento del trattamento economico e previdenziale da parte del datore di lavoro; così come disposto dall'art. 39, D.lgs. n. 1/2018.

C. Volontariato nell'ambito delle attività di cooperazione internazionale per lo sviluppo

Le Parti richiamando a quanto previsto dalla L. n. 125/2014, Disciplina generale sulla cooperazione internazionale per lo sviluppo, possono concedere il collocamento in aspettativa senza assegni al personale aderente alle organizzazioni della società civile e agli altri soggetti senza finalità di lucro di cui all'art. 26, ai sensi dell'art. 28, comma 6, della medesima legge. In forza della norma da ultimo richiamata, alle imprese e ai datori di lavoro privati che concedono il collocamento in aspettativa è data la possibilità di assumere personale sostitutivo con contratto di lavoro a tempo determinato, oltre gli eventuali contingenti e limiti temporali in vigore.

Capitolo IX – DISCIPLINA

Art. 61 – Doveri del personale (ex art. 57)

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 CCNL 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 allo svolgimento delle mansioni affidategli; eseguire il lavoro con diligenza e prudenza relative alla propria posizione in Azienda; non trarre profitto, con danno dell'Azienda stessa, da quanto forma oggetto delle sue funzioni; rispettare il segreto d'ufficio e non svolgere attività contraria agli interessi dell'Azienda medesima o comunque in concorrenza con la stessa. È fatto espresso divieto di ricevere compensi o regali sotto qualsiasi forma per l'attività svolta;
- e) espletare le sue funzioni tenendo un contegno sempre decoroso, corretto ed educato, che concorra al buon nome e alla reputazione dell'Azienda, usare sempre rispetto, riguardo ed ogni doverosa sollecitudine, sia con gli altri dipendenti, che con gli utenti, venendo sempre incontro alle richieste di questi ultimi tenuto presente i loro diritti al miglior trattamento e alla maggiore cortesia; adottare una condotta conforme ai principi di correttezza e buona fede nei confronti dell'Azienda, dei superiori, di altri lavoratori, di allievi o di terzi; non adottare comportamenti lesivi della dignità e della libertà della persona; non porre in essere molestie e/o molestie sessuali con comportamenti espressi in forma fisica, verbale o non verbale, o in forma scritta che violino o possano violare l'integrità e/o la dignità della persona; non porre in essere comportamenti, che arrechino pregiudizio all'immagine e alla reputazione dell'Azienda. È 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 psicofisico;
- 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 dato 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. 62 – Sanzioni e procedure disciplinari (ex art. 58)

Le inadempienze dei lavoratori determinano, secondo la gravità dell'infrazione, l'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari.

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa 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).

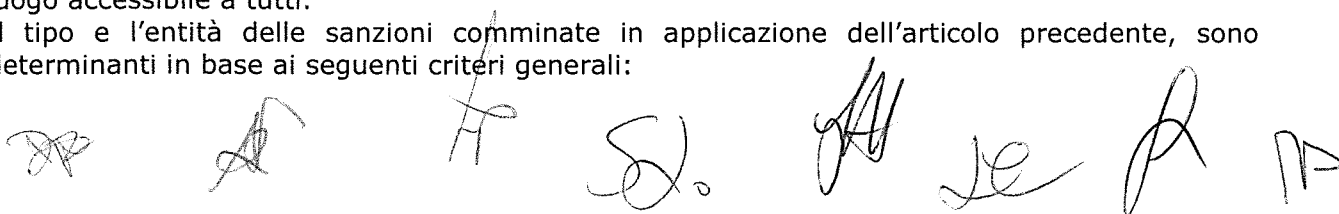
Nessun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale può essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore. La contestazione al lavoratore dei provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale viene fatta per iscritto, con la specifica indicazione 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 da un rappresentante del sindacato cui aderisce o conferisce mandato o da un legale. L'Azienda, 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 l'Ispettorato 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; in questo caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Art. 63 – Codice disciplinare (ex art. 59)

Il presente "Codice disciplinare" e quello di "comportamento" eventualmente predisposto dall'Azienda previa consultazione delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove costituita, unitamente ai "Doveri del personale" e alle "Sanzioni e procedure disciplinari" (i.e. Capitolo IX del presente CCNL), 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 la sospensione cautelare con l'allontanamento del lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario. Il lavoratore sospeso in via cautelare 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. 64 – Retribuzione e sue definizioni (ex art. 60)

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 B1, allegata al Contratto.

2) Retribuzione individuale con la quale si intende la retribuzione base mensile incrementata dall'eventuale indennità di funzione quadri di cui all'art. 28 lett. c), da elementi aggiuntivi della retribuzione (EAR di cui art. 65) e da altri eventuali istituti 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 (13a e 14a). Nella retribuzione globale onnicomprensiva 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. 64 bis – Incrementi economici (ex art. 60 bis)

L'incremento economico a regime dei minimi tabellari, unitamente al valore delle nuove retribuzioni, nella misura e secondo la decorrenza convenuta, sono riportati nelle Tabelle "B1" e "B2" allegate al Contratto.

Art. 65 – Elemento Aggiuntivo della Retribuzione "EAR" (ex art. 61)

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 (tre) anni avranno diritto, alla maturazione del terzo anno di anzianità, ad un elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) come riportato nella Tabella B4 allegata al predetto Accordo e qui di seguito riprodotta, i cui valori sono così rideterminati e sostituiscono quelli della tabella B.5 del CCNL 9 novembre 1999:

Tabella B4

Area A € 11,62

Area B € 15,49

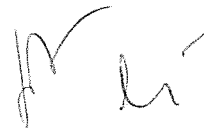
Area C € 19,36

Area D € 23,23

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

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

Al personale dipendente a tempo indeterminato in forza alla data del 1° gennaio 2019 con una anzianità di servizio di almeno 3 anni che non aveva avuto dal 2010 almeno 1 passaggio di



livello o area è stato riconosciuto un terzo elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) assorbibile da futuri passaggi di livello.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA SUL REGIME -TRANSITORIO DELL'ART. 61

Le Parti si danno atto che il regime di cui all'art. 61 del CCNL 9 novembre 1999 era teso ad attribuire rilevanza all'anzianità effettiva del lavoratore, indipendentemente dall'indicazione della data del 01.03.2003, 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 primo EAR sarà considerata utile per il percepimento del secondo ed ultimo EAR, nella misura fissata dal nuovo testo dell'art. 61, avuto riguardo alla data di maturazione del primo emolumento.

Art. 66 – Calcolo della retribuzione oraria e giornaliera (ex art. 62)

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'art. 64, si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 162. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 26 la retribuzione mensile.

Art. 67 – Retribuzione accessoria: indennità varie (ex art. 63)

Le indennità possibili per le Aziende sono, oltre a quelle già menzionate di Funzione quadri (art. 28, lett. c), Forfettario straordinario (art. 36), Lavoro domenicale (art. 39), Turni avvicendati (art. 41), e Reperibilità (art. 42), anche le seguenti:

- indennità di cassa;
- indennità di trasferta;
- indennità di disagio.

Tutte le indennità, ad eccezione di quella di Funzione quadri, non hanno carattere continuativo ma vanno attribuite esclusivamente su specifica prestazione effettiva. Non sono ammesse altre tipologie di indennità. Eventuali indennità derivanti da precedenti regolamentazioni contrattuali nazionali e/o aziendali, non più contemplate nel presente CCNL, vengono mantenute in cifra fissa mensile non assorbibile come assegno ad personam, qualora il trattamento complessivo annuo di fatto percepito risulti superiore a quello assicurato dalla retribuzione globale annua del presente CCNL.

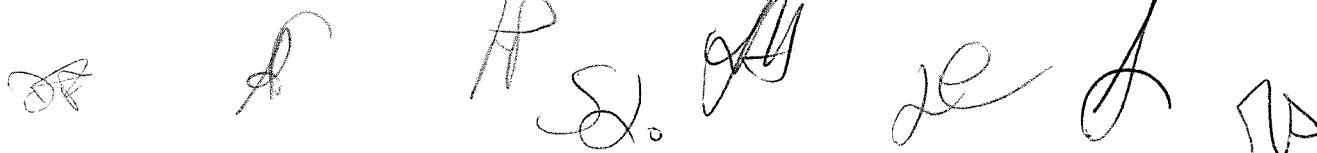
A. Indennità di cassa

Il lavoratore, che normalmente maneggia denaro contante e/o assegni corresponsabilità 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 euro 0,56/giorno effettivamente lavorato fino a euro 12911,42 di denaro trattato per mese;
- indennità di tipo B, pari a euro 0,84/giorno effettivamente lavorato oltre l'ammontare euro 12911,42 di denaro trattato per mese. Tale indennità è corrisposta anche a chi sostituisce temporaneamente il titolare del servizio di cassa a qualsiasi titolo.

B. Indennità giornaliera 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 dalla 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. È 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 euro 51,64 giornalieri con un massimale di euro 30,98 per singolo pasto.

Al dipendente compete, altresì, per ogni trasferta superiore alle 12 ore un'indennità pari a euro 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. 68 – Premio di risultato (ex art. 64)

Al fine di incrementare e rendere strutturali le misure volte ad incentivare la contrattazione di secondo livello avente contenuto economico anche nelle imprese di minori dimensioni, in quanto capace di descrivere dettagliatamente la situazione dell'azienda e di meglio rispondere alle esigenze dello specifico contesto di riferimento così come di assecondare i bisogni dei lavoratori premiando il contributo di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi di produttività, efficienza e qualità, la determinazione e la disciplina di erogazione del premio di risultato è interamente attribuita alla contrattazione collettiva aziendale triennale.

Poiché il premio di risultato è per sua natura incerto e variabile, in quanto le somme ad esso correlate devono essere legate alla misurazione/raggiungimento di specifici incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che saranno assunti come indicatori dell'andamento economico dell'azienda, sia l'ammontare che la corresponsione non sono determinabili a priori né consolidabili.

Le Parti convengono di prendere a riferimento al fine dell'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata di cui all'art. 1, co. 182, della Legge n. 208/2015 in favore dei dipendenti cui si applica il CCNL FEDERCULTURE, gli incrementi relativi agli indicatori di cui all'allegato 1 del Decreto del

Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze 25 marzo 2016, previsti rispetto ad un periodo congruo e il cui raggiungimento sia obbiettivamente verificabile attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere, siccome individuati dal contratto aziendale.

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata di cui all'art. 1, co. 182, della Legge n. 208/2015, il contratto aziendale dovrà essere depositato in via telematica presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente entro 30 giorni dalla sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto redatta secondo le modalità previste nell'allegato 1 del Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze 25 marzo 2016.

In caso di assunzione o cessazione in corso d'anno, l'importo spettante a ciascun lavoratore è riconosciuto pro-quota in ragione dei mesi di servizio effettivamente prestati, con arrotondamento a mese intero della frazione superiore a 15 giorni.

Per il personale a tempo parziale il premio sarà riproporzionato in rapporto alla prestazione resa. Gli importi del premio di risultato non avranno riflessi, diretti o indiretti, su alcun istituto contrattuale o di legge.

L'importo del premio di risultato, nei limiti previsti per l'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata di cui all'art. 1, co. 182, della Legge n. 208/2015, sarà liquidato con le competenze del mese successivo all'approvazione del bilancio consuntivo da parte degli organi aziendali nei tempi previsti dalla legge.

Il contratto aziendale potrà prevedere che l'importo del premio di risultato venga destinato in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, secondo le modalità definite dall'azienda, alle forme di welfare aziendale di cui agli artt. 51 e 100 del D.P.R. n. 917/1986.

Le Parti si danno atto che le somme corrisposte a titolo di premio di risultato, qualora sostituite per scelta del lavoratore con le erogazioni di welfare aziendale, non concorrono, nel rispetto dei limiti di legge, a formare il reddito da lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dall'art. 1, co. 182, della Legge n. 208/2015.

Art. 68 bis – 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 di aziende prive di contrattazione di secondo livello che non percepiscano altri trattamenti economici, individuali o collettivi, aggiuntivi rispetto ai minimi previsti dal CCNL.

A decorrere dal 2017 ai dipendenti a tempo indeterminato o determinato iscritti al LUL da almeno 6 mesi presso le aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato che non abbiano percepito altri trattamenti economici, individuali o collettivi, assimilabili, aggiuntivi rispetto ai minimi tabellari, sarà riconosciuto un importo lordo annuo come specificato in tabella, ovvero una cifra inferiore, fino a concorrenza, in caso di presenza di un diverso trattamento economico rispetto a quello minimo fissato dal CCNL.

Tabella

I Fascia € 250
II Fascia € 280
III Fascia € 310
Area Quadri € 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 TFR in quanto le Parti hanno definito l'importo in senso onnicomprensivo. 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. 68 ter – Fondi per la valorizzazione del personale (ex art. 64 ter)

Le Parti convengono di istituire, a far data dal 01 gennaio 2023, un Fondo annuale destinato al finanziamento della valorizzazione del personale finanziato da una somma pari ad euro 10 al mese, per 14 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato. La valorizzazione del personale potrà avere natura individuale o collettiva per categorie o gruppi di lavoratori e sarà attuata attraverso i criteri di utilizzo di cui all'art. 8 e gli istituti retributivi previsti dagli accordi collettivi, ivi incluse le progressioni e la concessione di incrementi economici individuali. In caso di mancato utilizzo del Fondo stesso, 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. 69 – Mensilità aggiuntive (13a e 14a) (ex art. 65)

L'Azienda corrisponde ai propri dipendenti, nel mese di dicembre di ogni anno, una 13ima (tredicesima) mensilità pari alla retribuzione individuale mensile dello stesso mese.

Inoltre, entro il mese di giugno, l'Azienda corrisponde ai dipendenti una 14ima (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. 70 – Mense aziendali (ex art. 66)

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 – 15,00 e tra le ore 19,00 – 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. Le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi nonché le prestazioni sostitutive della somministrazione di vitto (buoni pasto) non concorrono, nei limiti di legge, alla formazione del reddito imponibile del lavoratore dipendente.

Art. 71 – Previdenza complementare (ex art. 67)

Le Parti si danno atto che la rappresenta ormai uno strumento idoneo e necessario 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. Dlgs. n. 124/93 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 CCNL le Parti possono modificare sia le voci contrattuali che le percentuali sopra indicate.

Il lavoratore può optare per un contributo a proprio carico maggiore di quello stabilito contrattualmente. Il lavoratore, se previsto dal contratto aziendale, potrà destinare al Fondo «Previambiente» in tutto o in parte il premio di risultato di cui all'art. 64 del presente CCNL.

L'Azienda comunica al lavoratore, tramite apposita indicazione sulla busta paga, l'entità delle trattenute effettuate a suo carico.

È, altresì, dovuta al Fondo una quota mensile dell'accantonamento del TFR pari al 2% della retribuzione utile a tale scopo, a valere ed in detrazione dell'accantonamento di legge.

Per i lavoratori di primo impiego, cioè successivo al 28 aprile 1993, è dovuta al Fondo l'integrale destinazione del TFR 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 TFR. La contribuzione al Fondo di cui al presente articolo ha decorrenza dal 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. 71 bis Assistenza sanitaria integrativa (ex art. 67 bis)

Le Parti convengono sull'utilità di promuovere forme di remunerazione "flessibile" attraverso l'erogazione da parte del datore di lavoro di beni e servizi di cui all'art. 51, co. 2, lett. f, f bis, f ter, e co. 3 e all'art. 100, del D.P.R. 917/1986 (c.d. TUIR) concordate a livello di contratto, di accordo o di regolamento aziendale.

Al fine di garantire ai lavoratori maggiori prestazioni assistenziali, integrative del Servizio Sanitario Nazionale, le Aziende del Settore a far data dal 01 gennaio 2023 sono tenute a destinare ad un Fondo e/o Ente/assicurazione di assistenza sanitaria integrativa una quota pari ad euro 14,17 per ciascun lavoratore per dodici mensilità, per l'attivazione di un piano sanitario base, comprensivo delle prestazioni di cui all'allegato C.

Le Aziende, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente Contratto, dovranno attivare le procedure per l'individuazione del Fondo e/o dell'Ente e/o dell'assicurazione di assistenza sanitaria di cui al periodo precedente.

A partire da gennaio 2023 e fino a quando non sarà attivata la polizza sanitaria in favore del personale, gli importi accantonati saranno destinati al sistema di welfare aziendale.

Art. 72- Trattamento di fine rapporto "TFR" (ex art. 68)

L'Azienda corrisponde al lavoratore, al momento della risoluzione del rapporto, un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto all'art. 2120 c.c..

Nel caso di morte del lavoratore, il trattamento di fine rapporto è corrisposto ai soggetti e con le modalità previste dall'art. 2122 c.c..

La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto comprende le seguenti tassative voci senza la possibilità di aggiungerne altre:

- retribuzione individuale mensile;
- tredicesima e quattordicesima mensilità;
- indennità di cassa;
- indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 73 - Anticipazione sul trattamento di fine rapporto (ex art. 69)

È riconosciuta al dipendente la facoltà di richiedere, ai sensi dell'art. 1, legge n. 297/82, un'anticipazione sull'indennità di fine rapporto.

La relativa domanda va presentata entro il 31 dicembre di ciascun anno corredata, a pena di decadenza, dalla documentazione richiesta ed indicata ai successivi commi.

Le domande motivate da malattia grave possono essere proposte in ogni tempo e, sussistendo le altre condizioni necessarie, vengono immediatamente soddisfatte.

Sull'accoglimento delle domande si pronuncia l'Azienda su istruttoria condotta dal competente ufficio. Il limite massimo delle domande che possono essere soddisfatte in ciascun esercizio è costituito dal 10% degli aventi titolo e comunque dal 4% del numero totale dei dipendenti.

Sono ammessi a presentare domanda i dipendenti con almeno 8 anni di servizio che non abbiano ancora ottenuto l'anticipazione sul trattamento di fine rapporto, ovvero che l'abbiano già ottenuta almeno 8 anni prima.

Al fine della formazione del contingente delle domande accoglibili in ciascun esercizio e della graduatoria delle domande tempestivamente pervenute, fermi restando i criteri previsti dalla legge n. 297/82, vengono stabilite le seguenti condizioni di accoglimento e le relative priorità:

- 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.

A discrezione dell'azienda, tenuto conto di comprovate e documentate necessità di natura personale, il lavoratore potrà chiedere una seconda anticipazione sul TFR a condizione che la prima anticipazione sia stata di importo inferiore al limite massimo fissato dalla legge e che con la seconda non venga superata la misura del 70% delle somme accantonate.

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. 74 – Cessazione del rapporto di lavoro (ex art. 70)

La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha luogo nei seguenti casi:

- a) per dimissioni del dipendente;
- b) per recesso ad nutum esercitato dall'Azienda ex art. 2118 c.c. al raggiungimento da parte del lavoratore 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 infortunio la cui durata abbia superato il periodo di conservazione del posto (c.d. superamento del periodo di comporto) come previsto dall'art. 47, lett. d);
- d) per decesso del dipendente;
- e) per licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo oggettivo o soggettivo;
- f) per risoluzione consensuale.

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, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso ha svolto la sua attività nell'Azienda, della Fascia e del Livello al quale era assegnato e delle mansioni svolte.

Art. 74 bis – Procedura delle dimissioni (ex art. 70 bis)

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, co. 4, D.lgs. n. 151/2001) le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e all'Ispettorato 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. 75 – Cessione, trasformazione, fusione dell'azienda (ex art. 71)

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. 76 – Periodo di preavviso (ex art. 72)

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

In caso di licenziamento, ad esclusione del licenziamento per giusta causa di cui all'art. 2119 c.c., ai lavoratori spetta un periodo di preavviso pari, per ciascuna Fascia di inquadramento, a quello di seguito indicato.

- I^a Fascia: 2 mesi
- II^a Fascia: 3 mesi
- III^a Fascia e Area Quadri: 6 mesi.

In caso di dimissioni tali termini sono ridotti alla metà.

I termini del preavviso decorrono dal giorno immediatamente successivo alla data di comunicazione del recesso.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza il rispetto del termine di preavviso, deve corrispondere all'altra parte la relativa indennità sostitutiva, calcolata secondo le disposizioni dell'art. 2121 c.c..

Durante il periodo di preavviso lavorato, l'Azienda è tenuta a concedere al lavoratore che lo richieda 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.

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/lavorato.

È 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.

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

Art. 77 – Indennità sostitutiva del preavviso (ex art. 73)

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. 72. 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. È 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. 70. In caso di morte del lavoratore, l'indennità è corrisposta in base a quanto previsto dall'art. 2122 c.c.

10 15

ALLEGATI

10

10

10

10

10

10

10

10

ALLEGATO A

Tabella A: Equiparazione primo inserimento nella nuova classificazione – personale proveniente dagli EE.LL.

VECCHIE CATEGORIE	Stipendio mensile dal 01/01/2023	AREA / FASCIA / LIVELLO	Stipendio mensile dal 01/12/2022	NUOVE CATEGORIE	Livello economico	Livello di ingresso
		Area Quadri - II Liv.	2.969,77 €			
		Area Quadri - I Liv.	2.516,63 €			
D7	€ 2.699,18					
D6	€ 2.569,18	III Fascia - VI Liv.	2.437,15 €	F36L		
D5	€ 2.403,29	III Fascia - V Liv.	2.384,18 €	F35L		
D4	€ 2.304,22	III Fascia - IV Liv.	2.270,00 €	F34L		
D3	€ 2.212,81	III Fascia - III Liv.	2.059,65 €	F33L		
D2	€ 2.025,66	III Fascia - II Liv.	1.973,39 €	F32L		
D1	€ 1.934,36	III Fascia - I Liv.	1.873,01 €	F31L		
C6	€ 2.054,58					
C5	€ 1.999,15	II Fascia - V Liv.	1.923,20 €	F25L		
C4	€ 1.929,26	II Fascia - IV Liv.	1.873,01 €	F24L		
C3	€ 1.872,48	II Fascia - III Liv.	1.806,43 €	F23L		
C2	€ 1.823,88	II Fascia - II Liv.	1.756,96 €	F22L		
C1	€ 1.782,74	II Fascia - I Liv.	1.688,02 €	F21L		
B8	€ 1.860,20					
B7	€ 1.820,36					
B6	€ 1.754,66					
B5	€ 1.724,36					
B4	€ 1.697,03	I Fascia - VII Liv.	1.722,49 €	FI7L		
B3	€ 1.672,74	I Fascia - VI Liv.	1.688,02 €	FI6L		
B2	€ 1.611,31	I Fascia - V Liv.	1.638,87 €	F15L		
B1	€ 1.586,21	I Fascia - IV Liv.	1.547,52 €	F14L		
A6	€ 1.639,74					
A5	€ 1.612,08					
A4	€ 1.580,72					
A3	€ 1.554,44	I Fascia - III Liv.	1.524,34 €	F13L		
A2	€ 1.523,61	I Fascia - II Liv.	1.469,56 €	F12L		
A1	€ 1.503,70	I Fascia - I Liv.	1.446,38 €	F11L		

ALLEGATO B

Tabella B1 – Incrementi mensili della retribuzione tabellare
Valori in euro da corrispondersi per 14 mensilità

Inquadramento	Scala parametrica	Retribuzione base dal 01.07.2018	Incremento tabellari dal 01.12.2021	Retribuzione base dal 01.12.2021
Fascia I - I° Livello	100,00	1.397,47 €	48,91 €	1.446,38 €
Fascia I - II° Livello	101,60	1.419,86 €	49,70 €	1.469,56 €
Fascia I - III° Livello	105,39	1.472,79 €	51,55 €	1.524,34 €
Fascia I - IV° Livello	106,99	1.495,19 €	52,33 €	1.547,52 €
Fascia I - V° Livello	113,31	1.583,45 €	55,42 €	1.638,87 €
Fascia I - VI° Livello	116,71	1.630,94 €	57,08 €	1.688,02 €
Fascia I - VII° Livello	119,09	1.664,24 €	58,25 €	1.722,49 €
Fascia II - I° Livello	116,71	1.630,94 €	57,08 €	1.688,02 €
Fascia II - II° Livello	121,47	1.697,55 €	59,41 €	1.756,96 €
Fascia II - III° Livello	124,89	1.745,34 €	61,09 €	1.806,43 €
Fascia II - IV° Livello	129,50	1.809,67 €	63,34 €	1.873,01 €
Fascia II - V° Livello	132,97	1.858,16 €	65,04 €	1.923,20 €
Fascia III - I° Livello	129,50	1.809,67 €	63,34 €	1.873,01 €
Fascia III - II° Livello	136,44	1.906,66 €	66,73 €	1.973,39 €
Fascia III - III° Livello	142,40	1.990,00 €	69,65 €	2.059,65 €
Fascia III - IV° Livello	156,94	2.193,24 €	76,76 €	2.270,01 €
Fascia III - V° Livello	164,84	2.303,56 €	80,62 €	2.384,18 €
Fascia III - VI° Livello	168,50	2.354,73 €	82,42 €	2.437,15 €
Area Quadri - Livello Q1	174,00	2.431,53 €	85,10 €	2.516,63 €
Area Quadri - Livello Q2	205,32	2.869,34 €	100,43 €	2.969,77 €

Tabella B2 - Retribuzione oraria e giornaliera

Inquadramento	Retribuzione base mensile dal 01.12.2021	Retribuzione oraria	Retribuzione giornaliera
Fascia I - I° Livello	1.446,38 €	8,93 €	55,63 €
Fascia I - II° Livello	1.469,56 €	9,07 €	56,52 €
Fascia I - III° Livello	1.524,34 €	9,41 €	58,63 €
Fascia I - IV° Livello	1.547,52 €	9,55 €	59,52 €
Fascia I - V° Livello	1.638,87 €	10,12 €	63,03 €
Fascia I - VI° Livello	1.688,02 €	10,42 €	64,92 €
Fascia I - VII° Livello	1.722,49 €	10,63 €	66,25 €
Fascia II - I° Livello	1.688,02 €	10,42 €	64,92 €
Fascia II - II° Livello	1.756,96 €	10,85 €	67,58 €
Fascia II - III° Livello	1.806,43 €	11,15 €	69,48 €
Fascia II - IV° Livello	1.873,01 €	11,56 €	72,04 €
Fascia II - V° Livello	1.923,20 €	11,87 €	73,97 €
Fascia III - I° Livello	1.873,01 €	11,56 €	72,04 €
Fascia III - II° Livello	1.973,39 €	12,18 €	75,90 €
Fascia III - III° Livello	2.059,65 €	12,71 €	79,22 €
Fascia III - IV° Livello	2.270,01 €	14,01 €	87,31 €
Fascia III - V° Livello	2.384,18 €	14,72 €	91,70 €
Fascia III - VI° Livello	2.437,15 €	15,04 €	93,74 €
Area Quadri - Livello Q1	2.516,63 €	15,53 €	96,79 €
Area Quadri - Livello Q2	2.969,77 €	18,33 €	114,22 €

pr hi

Tabella B3: Indennità di Funzione Quadri

LIVELLO Q1	LIVELLO Q2
€ 281,47	€ 562,93

Tabella B4: Valori EAR

AREA A	€ 11,62
AREA B	€ 15,49
AREA C	€ 19,36
AREA D	€ 23,23

DR

DR

DR

DR

DR

DR

DR

DR

ALLEGATO C - Elenco prestazioni sanitarie

AREA RICOVERO	DETTAGLIO
Ricovero in istituto di cura per grande intervento chirurgico.	Pre ricovero: Rimborso esami, accertamenti diagnostici e visite specialistiche effettuati nei 100 giorni precedenti l'inizio del ricovero.
	Post ricovero: Rimborso esami, accertamenti diagnostici, medicinali, visite specialistiche effettuati nei 100 giorni successivi al ricovero.
	Intervento chirurgico: Onorari del chirurgo, dell'aiuto, dell'assistente, dell'anestesista e di ogni altro soggetto partecipante all'intervento; diritti di sala operatoria e materiale di intervento, ivi comprese le endoprotesi.
	Assistenza medica, medicinali e cure: Prestazioni mediche e infermieristiche, consulenze medico-specialistiche, medicinali, esami, accertamenti diagnostici e trattamenti fisioterapici e riabilitativi durante il periodo di ricovero.
	Rette di degenza in istituto di cura non convenzionato (sono escluse le spese voluttuarie).
	Accompagnatore: Retta di vitto e pernottamento dell'accompagnatore nell'Istituto di cura o in struttura alberghiera.
Trasporto sanitario	Assistenza infermieristica privata individuale
	Rimborso delle spese di trasporto dell'Iscritto in ambulanza, con unità coronarica mobile e con aereo sanitario all'Istituto di cura, di trasferimento da un Istituto di cura ad un altro e di rientro alla propria abitazione.
Trapianti	Nel caso di trapianto di organi o di parte di essi, rimborso delle spese previste per "Ricovero in Istituto di cura per grande intervento chirurgico" e per "Trasporto sanitario".
	Nel caso di donazione da vivente, la prestazione prevede le spese sostenute per le prestazioni effettuate durante il ricovero relativamente al donatore a titolo di accertamenti diagnostici, assistenza medica e infermieristica, intervento chirurgico, cure, medicinali, rette di degenza.

Pancoloscopia e esofagogastroduodenoscopia operative a seguito di malattia e infortunio	Pagamento delle spese.
Neonati	Interventi effettuati nel primo anno di vita del neonato per la correzione di malformazioni congenite, comprese visite, accertamenti diagnostici pre e post intervento, nonché pagamento della retta di vitto e di pernottamento dell'accompagnatore nell'istituto di cura o in una struttura alberghiera per il periodo del ricovero.
Parto cesareo	Pagamento delle spese per le prestazioni previste in caso di "Ricovero in Istituto di cura per grande intervento chirurgico".
Parto non cesareo e aborto terapeutico e spontaneo	Pagamento delle spese per le prestazioni previste in caso di "Ricovero in Istituto di cura per grande intervento chirurgico". Per le prestazioni "Post - ricovero" sono garantite due visite di controllo effettuate nel periodo successivo al parto ("Post - ricovero" e "Trasporto sanitario" con il relativo limite in esso indicato).
Ospedalizzazione domiciliare	Copertura per servizi di ospedalizzazione domiciliare, di assistenza medica, riabilitativa, infermieristica e farmacologia, tendente al recupero della funzionalità fisica.
Indennità sostitutiva per grande intervento chirurgico, parto e aborto	È prevista qualora l'iscritto <u>non richieda alcun rimborso</u> né per il ricovero (per grande intervento chirurgico e per parto e aborto terapeutico e spontaneo) né per altra prestazione ad esso connessa.
Limite di spesa annuo dell'area ricovero per grande intervento chirurgico	È la cifra oltre la quale il Piano sanitario o una sua parte non possono essere rimborsati.
PRESTAZIONI E ACCERTAMENTI DI ALTA SPECIALIZZAZIONE	DETTAGLIO
Alta diagnostica radiologica (esami stratigrafici e contrastografici) anche digitale	Pagamento delle spese per le prestazioni extraospedaliere
Accertamenti	
Terapie	Chemioterapia, Cobaltoterapia, Dialisi, Radioterapia
Visite specialistiche	Pagamento delle spese per visite specialistiche con l'esclusione delle visite odontoiatriche e ortodontiche.

Ticket sanitari per accertamenti diagnostici e pronto soccorso	Rimborso integrale dei ticket sanitari per accertamenti diagnostici effettuati nel Servizio Sanitario Nazionale. È previsto inoltre il rimborso integrale dei ticket di Pronto Soccorso.
PACCHETTO MATERNITA'	DETTAGLIO
	Pagamento delle spese per: • 4 visite di controllo ostetrico ginecologico (elevate a 6 in caso di gravidanza a rischio); • Ecografie; • Analisi chimico cliniche; • Amniocentesi e villocentesi: per le donne dai 35 anni di età tali prestazioni sono erogabili senza prescrizione, mentre per le donne minori di 35 anni di età sono riconosciute solo nel caso di malformazione famigliare in parenti di 1 grado o nel caso di patologie sospette.
PRESTAZIONI DI IMPIANTOLOGIA	DETTAGLIO
	Pagamento delle prestazioni per impianti osteointegrati e relative corone.
Avulsione fino ad un massimo di 4 denti (solo se resa necessaria da una prestazione di implantologia)	Pagamento delle prestazioni di avulsione (estrazione) fino ad un massimo di n. 4 (quattro) denti l'anno.
Cure dentarie da infortunio	Liquidazione delle spese sostenute per prestazioni odontoiatriche e ortodontiche a seguito di infortunio.
Interventi chirurgici odontoiatrici extra-ricovero	Copertura delle spese sostenute per gli interventi chirurgici conseguenti a patologie (adamantinoma, ascesso dentario da strumento endodontico endocanalare, cisti follicolari, cisti radicolari, odontoma, osteiti che coinvolgano almeno un terzo dell'osso mascellare o mandibolare), compresi gli interventi di implantologia dentale anche se successivi ad interventi chirurgici avvenuti fuori dalla copertura.
Prestazioni odontoiatriche particolari	Pagamento di prestazioni odontoiatriche particolari.

PACCHETTO SALUTE	DETTAGLIO
	Pagamento delle seguenti prestazioni da effettuare <u>una volta l'anno</u> in strutture sanitarie convenzionate (le prestazioni previste devono essere effettuate in un'unica soluzione): • Alanina aminotransferasi ALT • Aspartato Aminotransferasi AST • colesterolo HDL • colesterolo totale • creatinina • esame emocromocitometrico e morfologico completo • gamma GT • glicemia • trigliceridi • tempo di tromboplastina parziale (PTT) • tempo di protrombina (PT) • urea • VES • PSA (Specifico antigene prostatico) + PSA free • Urine; esame chimico, fisico e microscopico • Feci: Ricerca del sangue occulto • Pap Test • Visita specialistica cardiologica con elettrocardiogramma di base (ECG)

TRATTAMENTI FISIOTERAPICI RIABILITATIVI	DETTAGLIO
	Pagamento delle spese per i trattamenti fisioterapici, a seguito di malattia o infortunio, esclusivamente a fini riabilitativi, sempreché siano prescritti da medico "di base" o da specialista.

SINDROME METABOLICA	DETTAGLIO
	Solo nel caso in cui l'Iscritto si trovi in uno stato di Sindrome Metabolica "non conclamata": pagamento delle prestazioni di seguito indicate, da effettuarsi con cadenza semestrale, in strutture sanitarie convenzionate: • colesterolo HDL • colesterolo totale • glicemia • trigliceridi

DIAGNOSI COMPARATIVA	DETTAGLIO
	Possibilità per l'Iscritto di avere un secondo e qualificato parere sulla precedente diagnosi fatta dal proprio medico, con le indicazioni terapeutiche più utili per trattare la patologia in atto. Il servizio è fornito esclusivamente per le seguenti patologie: AIDS Morbo di Alzheimer Perdita della vista Cancro Coma Malattie cardiovascolari Perdita dell'udito Insufficienza renale Perdita della parola Trapianto di organo Patologia neuro motoria Sclerosi multipla Paralisi Morbo di Parkinson Infarto Ictus Ustioni Gravi

STATI DI NON AUTOSUFFICIENZA CONSOLIDATA/PERMANENTE	DETTAGLIO
	Erogazione, presso strutture convenzionate, di prestazioni sanitarie e/o socioassistenziali e, in caso di permanenza in RSA, il rimborso delle spese sostenute.

Limiti di età: Il Piano sanitario può essere stipulato o rinnovato fino al raggiungimento del 74° anno di età dell'Iscritto, cessando automaticamente alla prima scadenza annuale del Piano stesso, al compimento del 75° anno d'età da parte dell'Iscritto.

ELENCO GRANDI INTERVENTI CHIRURGICI

NEUROCHIRURGIA

- Interventi di neurochirurgia per via craniotomica transorale
- Interventi di cranioplastica
- Intervento sulla ipofisi per via transfenoidale
- Asportazione tumori dell'orbita

•Asportazione di processi espansivi del rachide (intra e/ o extramidollari)
•Interventi per ernia del disco e/o per mielopatie di altra natura a livello cervicale per via anteriore o posteriore
•Interventi sul plesso brachiale
OCULISTICA
•Interventi per neoplasie del globo oculare
•Intervento di enucleazione del globo oculare
OTORINOLARINGOIATRIA
•Asportazione di tumori maligni del cavo orale
•Asportazione di tumori parafaringei, dell'ugola (intervento di ugulotomia) e delle corde vocali (intervento di cordectomia)
•Interventi demolitivi del laringe (intervento di laringectomia totale o parziale)
•Asportazione di tumori maligni del seno etmoidale, frontale, sfenoidale e mascellare
•Ricostruzione della catena ossiculare
•Intervento per neurinoma dell'ottavo nervo cranico
•Asportazione di tumori glomici timpanogiugulari
CHIRURGIA GENERALE
•Intervento per ernia femorale
CHIRURGIA DEL COLLO
•Tiroidectomia totale con svuotamento laterocervicale mono o bilaterale
•Intervento per gozzo retrosternale con mediastinotomia
CHIRURGIA DELL'APPARATO RESPIRATORIO
•Interventi per tumori tracheali, bronchiali, polmonari o pleurici
•Interventi per fistole bronchiali
•Interventi per echinococchi polmonare
•Pneumectomia totale o parziale
•Interventi per cisti o tumori del mediastino
CHIRURGIA CARDIOVASCOLARE
•Interventi sul cuore per via toracotomica
•Interventi sui grandi vasi toracici per via toracotomica
•Interventi sull'aorta addominale per via laparotomica
•Endarterectomia della arteria carotide e della arteria vertebrale
•Decompressione della arteria vertebrale nel forame trasversario
•Interventi per aneurismi: resezione e trapianto con protesi
•Asportazione di tumore glomico carotideo
•Bypass vascolare extracranico-intracranico (ECIC)

CHIRURGIA DELL'APPARATO DIGERENTE

- Interventi di resezione (totale o parziale) dell'esofago
- Interventi con esofagoplastica
- Intervento per megaesofago
- Resezione gastrica totale
- Resezione gastrodigiunale
- Intervento per fistola gastrodigiunocolica
- Colectomie totali, emicolectomie e resezioni rettocoliche per via anteriore (con o senza colostomia)
- Interventi di amputazione del rettoano
- Interventi per megacolon per via anteriore o addominoperineale

- Exeresi di tumori dello spazio retroperitoneale
- Drenaggio di ascesso epatico
- Interventi per echinococcosi epatica
- Resezioni epatiche
- Reinterventi per ricostruzione delle vie biliari
- Interventi chirurgici per ipertensione portale
- Interventi per pancreatite acuta o cronica per via laparotomica
- Interventi per cisti, pseudocisti o fistole pancreatiche per via laparotomica
- Interventi per neoplasie pancreatiche
- Appendicectomia con peritonite diffusa
- Splenectomia totale

UROLOGIA

- Nefroureterectomia radicale
- Surrenalectomia
- Interventi di cistectomia totale
- Interventi ricostruttivi vescicali con o senza ureterosigmoidostomia
- Cistoprostatovesicolectomia
- Interventi di prostatectomia radicale per via perineale, retropubica o transsacrale
- Interventi di orchiectomia con linfadenectomia per neoplasia testicolare
- Terapia della calcolosi urinaria

GINECOLOGIA

- Stereotomia radicale per via addominale o vaginale con linfadenectomia
- Vulvectomy radicale allargata con linfadenectomia inguinale e/o pelvica
- Intervento radicale per tumori vaginali con linfadenectomia

ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA

- Interventi per costola cervicale

pr dr

•Interventi di stabilizzazione vertebrale
•Interventi di resezione di corpi vertebrali
•Trattamento delle dismetrie e/o delle deviazioni degli arti inferiori con impianti esterni
•Interventi demolitivi per asportazione di tumori ossei
•Interventi di protesizzazione di spalla, gomito, anca o ginocchio
•Interventi per sindrome del tunnel carpale
•Intervento per dito a scatto
•Riduzione cruenta di lussazione dell'anca
CHIRURGIA PEDIATRICA (gli interventi sotto elencati sono in copertura solo in caso di neonati iscritti dal momento della nascita)
•Polmone cistico e policistico (lobectomia, pneumonectomia)
•Correzione chirurgica di atresie e/o fistole congenite
•Correzione chirurgica di megauretere congenito
•Correzione chirurgica di megacolon congenito
TRAPIANTI DI ORGANO
•Tutti

pr

pr

pr

pr

pr

pr

pr

pr

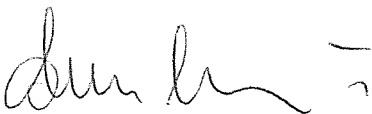
ALLEGATO D

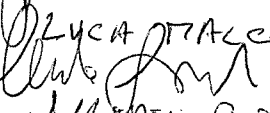
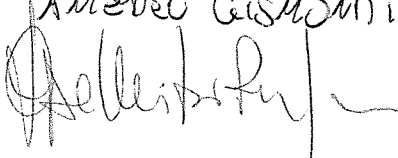
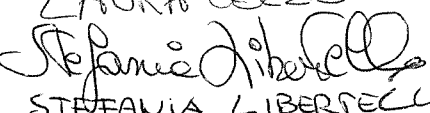
VERBALE RINNOVO PARTE ECONOMICA

Presso la sede di Federculture, in via Zanardelli n. 34 - Roma, si è svolto l'incontro tra la Commissione Trattante di Federculture e la rappresentanza sindacale UGL Terziario avente per oggetto il Rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro Federculture, relativamente al triennio 2019-2021.

A seguito di un attento esame delle proposte avanzate dalle parti si è addivenuto all'accordo preliminare relativo ai seguenti punti:

- 1) Aumento del 3,5% sulle tariffe tabellari 2019-2021 con decorrenza dal 01 dicembre 2021
- 2) Attribuzione di una cifra di 500 Euro UNA-TANTUM per il periodo di 01 gennaio 2019- 30 novembre 2021 per il livello II - II fascia
- 3) Aumento dell'importo previsto nell'Art. 64 ter da 9 euro a 10 euro per 14 mensilità
- 4) Previsione di una Polizza Sanitaria obbligatoria come da elenco Prestazioni Sanitarie allegato di valore pari all'1% circa
- 5) Conferma EAR

 Luigi Pompanio


 LUCA M. COLLI

 AMEDEO GISMONTI

 LUIGI DE NITRI RUGINO
 Laura Cozzo
 LAURA COZZO

 STEFANIA LIBERDECIA
 Alessia Natalini
 ALESSIA NATALINI

 DAVIDE FIASCHETTI
