

## Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del 7 febbraio 2018 modifiche e integrazioni

Il giorno 3 dicembre 2018, presso la sede della LAZIOcrea S.p.A., i rappresentanti delle delegazioni di Parte Aziendale e di Parte Sindacale, ivi compresi i rappresentanti R.S.U. convengono di approvare le seguenti modifiche e integrazioni al Contratto Collettivo Integrativo Aziendale sottoscritto il giorno 7 febbraio 2018:

### TITOLO V - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

#### Art. 8, lett. d) "orario in turni" - integrazione

- I. L'orario di lavoro in turno non prevede né flessibilità in ingresso né tolleranza rispetto all'orario di inizio del turno programmato e comunicato al dipendente.
- II. Può essere prevista una eventuale sovrapposizione, di durata variabile in funzione della tipologia e della natura del servizio, tra il personale entrante ed il personale del turno precedente (per interscambio di consegne o di istruzioni, ecc.).
- III. Il lavoratore, in conformità della legislazione vigente in materia, ha diritto, ogni 24 ore (calcolate dall'inizio della prestazione lavorativa) ad almeno 11 ore di riposo consecutivo. L'intervallo spettante per il riposo è calcolato sulla base delle ore intercorrenti tra l'ora di fine di un turno di lavoro e quella d'inizio del turno successivo, in conformità a quanto previsto dall'art. 36 del CCNL Federculture.
- IV. È possibile consentire, per motivate esigenze personali, il cambio turno fra gli operatori turnisti, previa valutazione delle esigenze tecnico-organizzative del servizio. Il cambio turno deve essere esplicitamente autorizzato, fermo restando il rispetto del vincolo di cui al precedente punto III.
- V. La pausa pranzo, così come regolamentata all'articolo 12 deve essere fruita secondo criteri di avvicendamento, compatibilmente con l'organizzazione e la copertura del servizio.
- VI. Ai lavoratori che svolgono servizio in turno nei giorni festivi (v. art. 40 CCNL Federculture) è riconosciuto, quale condizione di miglior favore, un periodo equivalente di riposo compensativo. Restano invariate le disposizioni contrattuali vigenti in materia di lavoro in turno avvicendato (art. 38 CCNL Federculture).

### TITOLO VI - ALTRE DISPOSIZIONI

#### Art. 13 "Armonizzazione dell'orario di lavoro e Permessi" - integrazioni

Con riferimento all'art. 13 del C.C.I.A., le Parti concordano di estendere l'utilizzo delle 14 ore per l'effettuazione di visite specialistiche anche ad altre prestazioni sanitarie debitamente documentate, che interessino il dipendente o un suo familiare.

#### Art. 16 "Banca della solidarietà" - modifiche

L'art. 16 del C.C.I.A. è riformulato così come segue:

- a) In linea con quanto previsto dall'art. 24 del D.lgs. n. 151/2015 e dall'art. 41 bis del CCNL Federculture, fermi restando i diritti di cui al D.lgs. n. 66/2003, i lavoratori possono cedere, esclusivamente a titolo gratuito, le ore accantonate nel conto Banca delle Ore (ex art. 34 CCNL Federculture) in favore dei lavoratori che abbiano esaurito tutti gli altri permessi a loro disposizione.
- b) I lavoratori che siano interessati da gravi patologie debitamente certificate e documentate, riguardanti loro stessi o un familiare, potranno presentare richiesta di accesso alla Banca della Solidarietà. Le ore richieste potranno essere fruita in ore o intere giornate, previo avallo dell'Azienda.

c) Le ore che potranno essere cedute ai lavoratori che avranno presentato istanza non potranno superare la misura massima di 37 ore annuali e comunque compatibilmente con il residuo delle ore disponibili nella Banca della Solidarietà.

d) Qualora il numero delle istanze di accesso alla Banca della solidarietà superasse per quantitativo orario la capienza delle ore accantonate, nella valutazione delle domande si terrà conto dei seguenti requisiti:

1. disabilità psico-fisica o grave patologie (debitamente certificate): 6 punti;
2. assistenza a familiari o affini entro il secondo grado o a conviventi in situazione di gravità psico-fisica accertata ai sensi dell'art. 4 c. 1 della legge 104/92: 5 punti;
3. figli di età compresa tra:  
0 e 5 anni compiuti: 3 punti  
6 e 9 anni compiuti: 2 punti  
10 e 14 anni compiuti: 1 punto;
4. genitore single o affidatario esclusivo o unico collocatario: 6 punti
5. figli adottivi di età compresa da 0 a 18 anni compiuti: 3 punti<sup>1</sup>

e) Ai fini dell'attuazione dell'istituto, il dipendente che si trovi nelle condizioni di necessità sopra descritte potrà avanzare richiesta di "Banca della Solidarietà" all'Area Risorse Umane, subordinatamente alla presentazione della certificazione medica comprovante lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da una struttura sanitaria pubblica.

f) La fruizione della "Banca della Solidarietà" resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo di tutte le ferie, i recuperi ed i permessi previsti dalla normativa contrattuale e dagli accordi vigenti;

g) Nella gestione della Banca della Solidarietà sarà garantito il rispetto dell'anonimato.

h) Il monte ore accantonato nella Banca della Solidarietà e non utilizzato entro l'anno di riferimento verrà differito all'anno successivo e non produrrà economie.

#### Art. 17 "Disciplina del Telelavoro a Domicilio Volontario"

a) Per quanto la materia del TLDV si rinvia alle disposizioni contrattuali vigenti (Rif. Accordo Sindacale sul TLDV del 9 luglio 2018) nonché a quanto previsto all'art. 17 del C.C.I.A. del 7 febbraio 2018.

b) Le Parti concordano di aggiornarsi per verificare la possibilità di ampliare i Servizi già telelavorabili con ulteriori nuovi Servizi che emergeranno a seguito delle prossime rilevazioni.

#### Art. 18 "Smart Working (Lavoro agile)"

Per tutto quanto non previsto nel presente articolo, si rinvia alle disposizioni di cui all'Accordo sindacale 19 luglio 2018.

### TITOLO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

#### Art. 19 "Indennità di disagio" - integrazioni

a) Ad integrazione di quanto disposto all'art. 19, lett. e) del C.C.I.A. tenuto conto del grado di disagio e della eventuale molteplicità di disagi connessi alla prestazione, sono riconosciute le seguenti indennità a titolo di "disagio":

- al personale assegnato al Servizio di supporto alle attività di comunicazione per la Presidenza, è riconosciuta una indennità pari a 5,00 euro lordi giornalieri;

<sup>1</sup> La domanda dovrà essere corredata da certificazione attestante la data di effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare e limitatamente ai primi sei mesi dall'adozione.

AN

- al personale assegnato al Servizio di "ATO RIETI" è riconosciuta una indennità pari a 5,00 euro lordi giornalieri;
- al personale in servizio presso il Garante dei Detenuti è riconosciuta una indennità pari a 7,25 euro lordi giornalieri;
- al personale addetto al servizio di presidio, assistenza e accoglienza al pubblico presso il Castello di Santa Severa è riconosciuta una indennità pari a 9,00 euro lordi giornalieri, che sostituisce integralmente la precedente indennità di disagio corrisposta ai sensi dell'art. 19 del C.C.I.A. del 7 febbraio 2018;
- al personale addetto al servizio di presidio, assistenza e accoglienza al pubblico presso il WE GIL è riconosciuta una indennità pari a 9,00 euro lordi giornalieri. Tale importo si intende comprensivo dell'indennità di cassa;
- le indennità corrisposte per il personale che opera presso il Castello di Santa Severa e presso il WE GIL potranno essere estese anche ai futuri siti culturali la cui gestione sarà interamente in capo alla Società e che prevedano analoghi servizi di presidio, assistenza e accoglienza al pubblico;
- le indennità previste per il servizio di presidio, assistenza e accoglienza al pubblico non sono estendibili al personale che, pur facendo parte del medesimo servizio, svolge attività di tipo amministrativo;
- al personale con funzioni di "Referente di Turno" presso la Sala del NUE 112 è riconosciuta una indennità pari a 8,00 euro lordi giornalieri;

19  
f  
21  
24

b) a parziale rettifica di quanto disposto all'art. 19, lett. f) del C.C.I.A., le Parti convengono quanto segue:

- l'indennità già riconosciuta al personale che svolge "Servizio d'Aula" (pari a 5,00 euro lordi giornalieri) è da intendersi per ogni giornata di effettiva presenza in aula;
- al personale assegnato al Servizio di "Monitoraggio del trasporto pubblico locale" è riconosciuta una indennità pari a 7,25 euro lordi giornalieri, che sostituisce integralmente l'indennità di disagio corrisposta alla data del presente accordo (art. 19 del C.C.I.A. del 7 febbraio 2018).

20  
23  
25

c) Gli importi indicati per le suddette indennità di disagio non hanno carattere continuativo e vengono riproporzionati sulla base della effettiva prestazione lavorativa.

d) Gli importi corrisposti a titolo di "indennità di disagio" non hanno influenza su nessun istituto contrattuale avente valenza economica, né sul TFR.

e) Le indennità di disagio vengono meno in caso di modifica delle condizioni lavorative del dipendente.

f) Nel caso di variazione alle modalità di svolgimento dei servizi già contrattualizzati o nel caso di introduzioni di nuovi servizi le Parti si aggiorneranno al fine di verificare la sussistenza delle condizioni che legittimino l'erogazione di eventuali indennità.

g) Per quanto non espressamente indicato nel presente articolo, si rinvia alle disposizioni di cui all'art. 19 del C.C.I.A. del 7 febbraio 2018.

26  
27

**Art. 20 "Indennità / bonus per specifici servizi" - integrazioni**

a) Ad integrazione di quanto disposto all'art. 20, lett. e) del C.C.I.A. al personale che, su base volontaria, presta servizio di Gonfalone è riconosciuta, in sostituzione della indennità di disagio di cui all'art. 19, lett. f) del C.C.I.A. il seguente bonus:

28

per attività prestate nel Comune di Roma: 50,00 euro lordi/evento per i giorni feriali e 60,00 euro lordi/evento per i sabati e le domeniche;  
per attività prestate nel territorio regionale: 70,00 euro lordi/evento per i giorni feriali ed 80,00 euro lordi/evento per i sabati e le domeniche;  
per attività prestate nel territorio nazionale: 100,00 euro lordi/evento per i giorni feriali e 150,00 euro lordi/evento per i sabati e le domeniche;  
per attività prestate fuori dal territorio nazionale: 200,00 euro lordi/evento per i giorni feriali e 250,00 euro lordi/evento per i sabati e le domeniche;

b) Gli importi su indicati sono incrementati di 100,00 euro lordi qualora il servizio venga svolto nei giorni festivi indicati dal CCNL Federculture, art. 40 (il 1° giorno dell'anno; il 6 gennaio; il 25 aprile; il lunedì dopo Pasqua; il 1° maggio; il 15 agosto; il 1° novembre; l'8 dicembre; il 25 dicembre; il 26 dicembre).

c) Gli importi indicati non hanno influenza su nessun istituto contrattuale avente valenza economica, né sul TFR e vengono meno in caso di modifica delle condizioni lavorative del dipendente.

#### Art. 26 "Welfare aziendale" - modifiche

L'art. 26 del C.C.I.A. è modificato così come segue:  
le Parti concordano che la sanitaria integrativa costituirà oggetto di successivi tavoli di trattativa.

#### Art. 27 "Provvidenze per figli disabili" - integrazioni

a) Allo scopo di sostenere i nuclei familiari in cui siano presenti 1 o più figli portatori di handicap, l'Azienda istituisce un Fondo di Provvidenza per figli disabili. Le somme accantonate nel predetto fondo (10.000,00 euro annui) saranno utilizzate per offrire ai suddetti nuclei familiari un contributo studi pari a 1.000,00 annui, da corrispondersi entro il mese di giugno di ciascun anno solare e per tutto il periodo previsto dalla scuola dell'obbligo.

b) Il dipendente che intenda fruire del predetto contributo dovrà presentare istanza all'area Risorse Umane attestando, attraverso apposita certificazione, l'iscrizione scolastica e il certificato medico rilasciato da una struttura sanitaria pubblica.

c) Qualora il numero delle domande pervenute superasse l'importo accantonato nel Fondo, sarà richiesto al dipendente l'indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE), ai fini della formulazione della graduatoria degli aventi diritto.

#### Art. 28 "Responsabilità civile"

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.

#### Art. 29 "Validità"

Il presente accordo ha efficacia dalla data di sottoscrizione fino al 31 dicembre 2019 e, comunque, sino al successivo rinnovo del C.C.I.A.

La delegazione di Parte Aziendale

Allen  
Roberto Magglicchi  
Luca Sacchi

La delegazione di Parte Sindacale

CGIL FP

Stefano Pizzoni Valerio Piretti

CISL FP

Franco Conzatti  
Roberto Piretti Antonio Quercia

UIL FPL

Roberto Piretti Roberto Piretti

UIL PA

Luca

UGL TERZIARIO

Luca Luca

R.S.U.

Luca Piretti CISL / FPL

Luca Piretti UIL - FPL

Luca Piretti

Luca Piretti UGL

Luca Piretti CISL FPL

Luca Piretti

Luca Piretti UIL PA

Luca Piretti CGIL FP

Luca Piretti