



CCNL FEDERCULTURE

(1 dicembre 1999 – 30 novembre 2003)

CAPITOLO I

FINALITÀ, APPLICAZIONE E VALIDITÀ DEL CCNL

ART. 1

Finalità

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'obiettivo di fondo, da realizzare localmente o da inquadrare in progetti nazionali, è di ampliare e qualificare l'offerta turistica,

stimolare i cosiddetti consumi culturali da parte dei cittadini di ogni fascia e strato sociale, favorire l'educazione all'uso dei beni culturali e alla loro conoscenza, accrescere l'attività e la pratica sportiva e, in genere, il corretto uso del tempo libero, avvicinare l'integrazione tra le culture e l'attenzione verso fasce sociali più deboli.

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

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

FEDERCULTURE, F.P. CGIL, FIST CISL, UIL EE. LL., ritengono che la definizione del primo CCNL dei lavoratori degli Enti e delle Imprese aderenti a FEDERCULTURE, consentirà di conseguire i seguenti risultati: rendere omogeneo il rapporto di lavoro dei dipendenti ai quali sono applicati attualmente regimi contrattuali diversi; favorire lo sviluppo delle risorse professionali come elemento qualificante della definizione del "prodotto" culturale e del tempo libero; garantire migliori livelli di offerta dei servizi in termine di estensione delle attività, qualità ed economicità.

ART. 2 Applicazione del CCNL

Il presente CCNL disciplina il rapporto di lavoro dei dipendenti delle Aziende, Imprese, Società, Istituzioni ed Enti aderenti a FEDERCULTURE – Federazione Servizi Pubblici, Cultura, Turismo, Sport, Tempo libero - che erogano servizi pubblici inerenti: musei, arte, formazione, biblioteche, aree espositive, turismo, spettacolo, teatro, musica, cinema, sport, parchi (naturali, biologici, di divertimento), siti archeologici, terme, tempo libero, ecc.

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

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

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

ART. 3 Inscindibilità ed incumulabilità del CCNL

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

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

ART. 4 Prima applicazione del CCNL e adozione graduale

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

A. INQUADRAMENTO

Per il personale proveniente dagli EE.LL. si applica, in termini automatici, l'inquadramento previsto dall'allegato A (tabella di corrispondenza per il primo inserimento nella nuova classificazione del presente contratto), mentre, per il personale proveniente da altri CCNL, si individua l'area e il livello di inquadramento in relazione alle mansioni sulla base dei contenuti professionali previsti dai sistemi di classificazione provenienza secondo la normativa riportata negli artt. 23 e 24.

Il personale di livello "Dirigente" proveniente dagli EE.LL. è inquadrato in prima applicazione nel livello Q2.

B. RETRIBUZIONE INDIVIDUALE

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

differenze retributive assorbibili solo a seguito di futuri passaggi di inquadramento di area o livello.

C. ADOZIONE GRADUALE

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

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

ART. 5

Decorrenza e durata del CCNL

In applicazione di quanto disposto dal Protocollo Governo - Parti Sociali del 23.07.1993, il presente Contratto ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Il presente Contratto ha decorrenza dal 1 novembre 1999, data di stipulazione e ha validità fino al 31 dicembre 2003, per la parte normativa, mentre, per la parte economica, fino al 31 dicembre 2001.

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

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 del Protocollo Governo - Parti Sociali del 23.07.93, si articoli attraverso rapporti periodici a livello nazionale ed aziendale regolati da specifiche procedure.

Tale sistema di relazioni costituisce il presupposto, da una parte, per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale e, dall'altra, per favorire il raggiungimento di elevati standard di servizio ai cittadini e concorrere a sostenere lo sviluppo economico ed occupazionale attraverso una maggiore efficienza e competitività del sistema delle Aziende aderenti a FEDERCULTURE.

Le Parti riconoscono, pertanto, l'opportunità di prevedere specifici momenti di incontro, a livello nazionale tra FEDERCULTURE e le OO.SS. nazionali stipulanti il presente CCNL ed a livello aziendale tra le Direzioni aziendali, le R.S.U., costituite ai sensi dell'accordo interconfederale CISPEL/CGIL-CISL-UIL del 29.09.94, e le strutture sindacali territorialmente competenti firmatarie del presente CCNL, di seguito entrambe denominate Rappresentanze Sindacali.

ART. 7

Modalità e procedure di relazioni sindacali

A. MODALITÀ

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

- **Informazione:** intendendosi con questa voce la comunicazione ed esposizione di dati, programmi, iniziative e documenti;
- **Consultazione:** intendendosi con questa voce la discussione preventiva su tematiche di rilievo, finalizzata alla conoscenza e alla valutazione dei reciproci orientamenti ed opinioni, ed al riscontro delle possibili convergenze sui diversi aspetti;
- **Contrattazione:** intendendosi con questa voce l'attività di negoziazione delle Parti su materie di competenza del rispettivo livello, finalizzata alla loro eventuale definizione congiunta.

B. PROCEDURE GENERALI

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

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

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

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

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

Modalità procedurali specifiche vengono definite per le contrattazioni relative a:

- rinnovo CCNL;

- trattativa di 2° livello aziendale.

C. PROCEDURA DI RINNOVO DEL CCNL

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

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

La violazione del periodo di raffreddamento, come definito al comma precedente, comporta come conseguenza a carico della Parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la indennità di vacanza contrattuale, secondo quanto previsto dal Protocollo Governo - Parti Sociali del 23.07.93.

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

Qualora gli interventi sopra citati non abbiano effetto positivo, le Parti possono attivare congiuntamente le ulteriori iniziative per la definizione della vertenza previste dal Protocollo d'intesa CISP/CGIL-CISL-UIL 20.07.89, Norme pattizie, punto 1, ultimo comma; in pendenza di tali iniziative le Parti non assumono o sospendono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette.

In relazione a quanto previsto dal Protocollo Governo - Parti Sociali del 23.07.93, con riferimento a quanto stabilito relativamente alla procedura per la presentazione delle proposte di rinnovo contrattuale e l'avvio delle trattative nazionali, le Parti convengono che, in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del Contratto e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla data di scadenza del CCNL, viene corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione denominato "**indennità di vacanza contrattuale**".

L'importo di tale elemento è pari al 30% del tasso di inflazione programmato, relativo all'anno in cui ha inizio la vacanza contrattuale, applicato alla retribuzione base.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo è pari al 50% del tasso di inflazione programmato relativo all'anno in cui ha inizio la vacanza contrattuale.

Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del Contratto nazionale l'indennità cessa di essere erogata.

D. PROCEDURA PER LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Premesso che il CCNL disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte unica di regolamentazione degli aspetti normativi, dei livelli retributivi e dei relativi parametri della classificazione del personale, la funzione della contrattazione Aziendale, in sintonia ed ai sensi del punto 2, Assetti contrattuali, n. 3, del Protocollo Governo - Parti Sociali del 23.07.93, riconfermato nel Patto Sociale del 22.12.98, è assolta, oltre che dalle procedure e materie ad essa delegate dal successivo art. 8, lett. B del presente CCNL, dalla negoziazione di contenuti economici variabili, correlati e commisurati a parametri di miglioramento della produttività, redditività, qualità, efficienza ed altri elementi di competitività delle Aziende e che sono, pertanto, corrisposti sotto forma di premio di risultato.

La contrattazione, concernente il premio di risultato, ha cadenza e durata quadriennale ed è rinnovabile nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con il rinnovo del CCNL.

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

Entro 30 giorni dal ricevimento della piattaforma, la direzione aziendale convoca le parti per la sua discussione. La trattativa si svilupperà nei successivi 60 giorni; decorso inutilmente tale termine, le parti attuano le procedure previste dal Protocollo d'intesa CISPEL/CGIL-CISL-UIL del 20.07.89, Norme pattizie, punto 3.

La titolarità della contrattazione è della R.S.U. unitamente alle corrispondenti strutture sindacali territoriali firmatarie del presente Contratto.

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

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

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

ART. 8

Assetti contrattuali e materie di negoziazione

Nel rispetto dei principi contenuti nel Protocollo d'intesa Governo – Parti Sociali del 23.07.93, le Parti reciprocamente si danno atto della suddivisione degli assetti contrattuali tra contrattazione collettiva di livello nazionale e contrattazione aziendale, quest'ultima riguardante materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL. Le Parti, pertanto, convengono come segue, circa l'attribuzione delle diverse materie ai differenti livelli di negoziazione e di relativa procedura.

A. LIVELLO NAZIONALE

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

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

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

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

B. LIVELLO AZIENDALE

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

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

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

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

- programmi di sviluppo occupazionale;
- programmi di ristrutturazione connessi ad acquisizione e/o scorpori di servizi;
- programmi di mobilità collettiva;
- piani e programmi formativi;
- piani di sviluppo dell'organizzazione e relativo sviluppo professionale di cui agli artt. 26 e 27;
- programmazione ferie.

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

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

ART. 9

Procedure di conciliazione e arbitrato

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

ART. 10

Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.)

Le organizzazioni sindacali, firmatarie del presente CCNL, in applicazione dell'accordo interconfederale CISP/CGIL-CISL-UIL del 29.09.94, che nel presente CCNL viene integralmente recepito, procedono alla costituzione della R.S.U. L'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può anche essere assunta dalle associazioni sindacali formalmente costituite che:

- accettino espressamente la disciplina della R.S.U. qui riportata;

- raccolgono un numero di firme di lavoratori dipendenti dell'Azienda interessata pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Le R.S.U. vengono costituite in ciascuna Azienda secondo le modalità di indizione ed elezione previste nell'accordo interconfederale CISPEL/CGIL-CISL-UIL del 29.09.94 e nel Regolamento ad esso allegato.

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

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

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

Le organizzazioni sindacali, che hanno indetto le elezioni, ratificano il risultato delle stesse e comunicano a FEDERCULTURE i nominativi dei componenti della R.S.U. eletti nell'ambito delle proprie liste nelle Aziende associate. FEDERCULTURE, riscontrata la corrispondenza delle operazioni elettorali alle norme, comunica alle Aziende tali nominativi entro i 15 giorni successivi e, dalla data di questa comunicazione decorre il mandato della R.S.U.

Nei casi di decadenza della R.S.U., previsti dall'accordo interconfederale CISPEL/CGIL-CISL-UIL del 29.09.94 o comunque ove la R.S.U. non sia ancora stata eletta, ovvero non sia stata validamente costituita, l'attività della medesima viene assunta dalle strutture sindacali territoriali delle OO.SS. per il tempo strettamente necessario alla sua costituzione.

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

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

ART. 11 **Permessi sindacali**

A. PERMESSI PER LA R.S.U.

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

Di tale monte ore sono ammessi a beneficiare anche i lavoratori chiamati ad affiancare la R.S.U. nell'esercizio dei compiti da essa svolti.

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

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

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

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

B. PERMESSI PER I DIRIGENTI SINDACALI

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

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

tempo parziale sono computati in proporzione all'orario di lavoro svolto.

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

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

B. 1) Monte ore aziendale

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

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

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

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

In via eccezionale, di tale monte ore sono, inoltre, ammessi a beneficiare anche i singoli lavoratori chiamati espressamente ad affiancare e/o a partecipare ad attività ed iniziative degli organismi sopra citati nell'esercizio dei compiti ad essi affidati; tali permessi possono essere goduti solo se non pregiudicano le esigenze di servizio.

Il permesso deve essere espressamente richiesto dalle organizzazioni dei lavoratori interessate, con un preavviso di due giorni mediante lettera indirizzata alla Direzione aziendale.

B. 2) Monte ore nazionale

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

- per permessi sindacali retribuiti da fruirsi in via continuativa dai lavoratori che ricoprono cariche di responsabilità all'interno degli organismi sindacali direttivi di cui al precedente punto B, che richiedono lo svolgimento dell'attività sindacale a tempo pieno, secondo le modalità definite sub B.2a);

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

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

B. 2a) Attività sindacale a tempo pieno

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

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

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

B.2.b) Integrazione del monte ore aziendale

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

Le OO.SS. si impegnano a dare comunicazione a FEDERCULTURE di ogni eventuale variazione della suddetta ripartizione

percentuale entro e non oltre il 30 novembre dell'anno precedente a quello al quale la variazione si riferisce.

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

ART. 12 **Assemblee sindacali del personale**

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

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

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

ART. 13 **Prerogative sindacali e diritti dei lavoratori**

A. TRATTENUTE DEI CONTRIBUTI

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

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

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

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

B. COMUNICATI E STAMPA SINDACALE

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

C. LOCALI PER LE R.S.U.

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

D. PATRONATI

Fermo restando quanto previsto dall'art. 12, legge n. 300/70, secondo cui gli istituti di patronato hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'Azienda, per quanto riguarda gli istituti di patronato di emanazione delle OO.SS. firmatarie del presente Contratto, si conviene quanto segue: gli istituti di patronato possono svolgere i compiti previsti dal D. Lgs. C.P.S. n. 804/47, e successive integrazioni e/o modificazioni, mediante rappresentanti i cui nominativi devono essere portati preventivamente a conoscenza delle Aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle direzioni provinciali dei patronati interessati, le quali devono segnalare le variazioni.

I rappresentanti dei patronati concordano con le singole Aziende le modalità di svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio della normale attività e pertanto fuori dall'orario di lavoro.

CAPITOLO III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 14 **Assunzione del personale**

A. ASSUNZIONE

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

Entro 5 giorni dall'assunzione, l'Azienda deve inviare, alla Sezione Circostrizionale per l'impiego, una comunicazione contenente il nominativo del lavoratore assunto, la data dell'assunzione, la tipologia contrattuale, l'inquadramento ed il trattamento economico e normativo. Detta comunicazione, laddove si voglia beneficiare delle agevolazioni eventualmente previste per l'assunzione, deve essere integrata dagli elementi a ciò necessari.

B. LETTERA DI ASSUNZIONE

L'assunzione viene comunicata all'interessato con lettera nella quale è indicato, come previsto dalla vigente legislazione (D.Lgs. n.152/97) è indicato:

- la data di assunzione;
- la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
- la durata del periodo di prova;
- la qualifica, l'area e il livello di inquadramento in base a quanto previsto nel presente Contratto;
- il trattamento economico iniziale;
- la sede di assegnazione;
- il termine finale in caso di rapporto a tempo determinato.

Ad ogni lavoratore viene consegnata copia del Contratto collettivo applicato. Il datore di lavoro è tenuto altresì a consegnare al lavoratore, all'atto dell'assunzione, una dichiarazione sottoscritta contenente i dati della registrazione effettuata nel libro matricola in uso.

C. DOCUMENTI

Per l'assunzione il lavoratore deve presentare, di norma mediante autocertificazione o a richiesta in termini di legge, i seguenti documenti:

- certificato di nascita;
- certificato di cittadinanza dei Paesi dell'U.E.;
- titolo di studio ed eventuali specializzazioni;
- copia dello stato di servizio militare;
- stato di famiglia.

In particolare, all'atto dell'assunzione, vanno consegnati:

- il libretto di lavoro;
- eventuali certificati di servizio prestati in precedenza;
- il consenso, se trattasi di minori, delle persone che per legge ne hanno la potestà.

L'Azienda rilascia ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'Azienda la residenza ed il domicilio e a notificare i successivi mutamenti.

D. IDONEITÀ

L'assunzione è subordinata, laddove richiesto dall'Azienda, anche al fine di prevenire conseguenze dannose all'integrità psico-fisica del lavoratore e dei suoi colleghi di lavoro, all'accertamento dell'idoneità fisica dello stesso alle specifiche mansioni, da rilasciarsi da parte della competente autorità sanitaria.

ART. 15 Apprendistato

Il rapporto di apprendistato è un rapporto di lavoro a tempo determinato ed è istituito per la formazione alle professionalità di operai qualificati e specializzati a partire dal livello A2 in su del sistema di classificazione e per la formazione di impiegati qualificati e specialisti tecnici ed amministrativi anche di area B e C.

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

L'assunzione deve essere autorizzata dall'Ispettorato del lavoro territorialmente competente, dietro comunicazione, da parte dell'Azienda, del tipo di prestazioni richieste all'apprendista, del genere di addestramento a cui sarà adibito e della qualifica che verrà da questo conseguita al termine del rapporto.

Non è consentita la stipula di contratti di apprendistato nelle Aziende che, al momento della richiesta di autorizzazione all'Ispettorato del lavoro, risultano non aver confermato, al termine del periodo di apprendistato, almeno il 60% dei lavoratori il cui Contratto di apprendistato sia scaduto nei 24 mesi precedenti.

Non è consentito inoltre, la stipula di contratto di apprendistato per un anno per posti già coperti con analogo contratto e per la stessa qualifica dove non siano stati non confermati lavoratori al termine del periodo di apprendistato.

A tal fine non si computano i lavoratori in apprendistato il cui rapporto sia cessato per giusta causa e quelli che abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

La limitazione suddetta non si applica quando, nel biennio precedente, sia venuto a scadere un solo Contratto di apprendistato.

L'apprendista deve essere sottoposto a visita medica preventiva allo scopo di accertare l'idoneità fisica alle mansioni da svolgere.

L'apprendista è soggetto ad un periodo di prova pari alla metà dei corrispettivi periodi previsti per le assunzioni a tempo indeterminato nell'area di inquadramento. Detto periodo è ridotto ulteriormente alla metà quando si tratta di apprendista che, nell'ambito di precedente rapporto, ha frequentato i corsi formativi inerenti il profilo professionale da conseguire. Durante lo svolgimento del periodo di prova il rapporto può essere risolto senza preavviso da entrambe le parti. Il periodo di prova viene computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

Per la formazione degli apprendisti ai sensi del D.M. 20.05.99, attuativo dell'art. 16, legge n. 196/97, le Aziende suddividono i contenuti in due aree, quelli a carattere trasversale e quelli a carattere professionalizzante.

In particolare, tali attività formative vanno predisposte per gruppi di profili omogenei di famiglia professionale in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e delle competenze di base necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), D.M. 08.04.98, sono articolate nelle seguenti quattro aree:

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- misure di prevenzione per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Le attività formative di cui all'art. 2, comma 1, lett. b), D.M. 08.04.98 e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro, devono essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i servizi, i processi e i prodotti del settore e il relativo contesto aziendale;
- conoscere le modalità per adattare ed orientare l'esercizio delle proprie attività alle necessità degli utenti;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere e saper utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni relative ai servizi, ai processi, ai prodotti e quelle di contesto operativo.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche viene effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti.

La durata massima del periodo di apprendistato, nonché l'impegno formativo esterno, sono regolati dalla seguente tabella, sulla base della correlazione tra il profilo professionale da conseguire e il titolo di istruzione in possesso dell'apprendista:

Profili professionali	Titolo di istruzione posseduto	Ore annue di formazione esterna	Durata
Aree A e B	Istruzione dell'obbligo	120	3 anni
	Istruzione post-obbligo o attestato di qualifica non idonei rispetto al profilo professionale da conseguire	120	4 anni
	Istruzione post-obbligo o attestato di qualifica professionale idonei rispetto al profilo professionale da conseguire	60	2 anni

Area C	Istruzione superiore o attestato non idonei rispetto al profilo professionale da conseguire	120	3 anni
	Istruzione superiore o attestato di qualifica professionale idonei rispetto al profilo professionale da conseguire	60	2 anni
Area D	Laurea non idonea rispetto al profilo professionale da conseguire	100	30 mesi
	Laurea idonea rispetto al profilo professionale da conseguire	50	18 mesi

Nel caso di assunzione di apprendista che, nell'ambito di precedente rapporto, abbia già seguito moduli di formazione esterna, previsti per lo stesso profilo professionale, l'apprendista viene esentato dalla frequenza dei moduli già completati.

La formazione dell'apprendista all'interno dell'Azienda è seguita da un tutore che cura il necessario raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

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

Durata dell'apprendistato	Trattamento Retributivo			
	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
2 anni	80%	90% (6 mesi)	-----	-----
3 anni	75%	80%	90% (6 mesi)	-----
4 anni	75%	80%	85%	90%

Al termine del periodo di apprendistato, il lavoratore apprendista sostiene una prova di idoneità all'esercizio delle mansioni che hanno formato oggetto dell'apprendistato. A superamento della prova di idoneità viene attribuito all'apprendista il riconoscimento della qualifica e, in caso di trasformazione del rapporto di lavoro in Contratto a tempo indeterminato, gli vengono attribuiti il livello di inquadramento conseguente e la retribuzione contrattuale corrispondente.

Alla scadenza del periodo di apprendistato l'Azienda provvede alla comunicazione e alla certificazione, interna ed esterna, attestante l'idoneità acquisita o meno alla specifica mansione e ne conserva copia per i successivi 5 anni.

Le Parti, consapevoli che l'applicazione del presente articolo del CCNL ha carattere sperimentale nell'arco del primo biennio di valenza contrattuale, convengono di costituire un'apposita Commissione per attuare il monitoraggio delle esperienze formative realizzate a livello aziendale in modo da armonizzarle al fine di riportarle come modelli formativi codificati nel CCNL.

ART. 16 **Contratto di formazione e lavoro**

L'Azienda può stipulare contratti di formazione e lavoro così come previsto dall'art.3 della legge n. 863/84 e dall'art. 16, legge n. 451/94.

Il contratto di formazione e lavoro instaura un rapporto di lavoro a tempo determinato e può essere stipulato con i giovani di età compresa tra i 16 e i 25 anni, elevabili a 29 anni in caso di laureati, che si trovino in una situazione di disoccupazione di lunga durata (almeno un anno).

Il Contratto di formazione e lavoro può essere svolto secondo le seguenti due tipologie:

- A. 1) per l'acquisizione di professionalità intermedie relative alle aree B e C del sistema di classificazione;
- 2) per l'acquisizione di professionalità elevate relative all'area D del sistema di classificazione;

B. per agevolare l'inserimento professionale del giovane attraverso un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo.

La durata massima del contratto di formazione e lavoro non può superare i 24 mesi nelle ipotesi dei contratti di cui alla lettera A, ed i 12 mesi nell'ipotesi dei contratti di cui alla lettera B.

Verificandosi le ipotesi di gravidanza e puerperio o di servizio militare, viene concessa una proroga della scadenza del contratto pari al periodo di sospensione. Nelle ipotesi invece di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.

La durata della formazione è la seguente:

- di almeno 80 ore nell'ipotesi di cui alla lettera A sub 1) da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa;
- di almeno 130 ore nell'ipotesi di cui alla lettera A sub 2) da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa;
- di almeno 20 ore nell'ipotesi di cui alla lettera B, nel qual caso la formazione deve concernere: la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale ed antinfortunistica.

Le Parti convengono che la previsione di eventuali ore aggiuntive devolute alla formazione non vengano retribuite.

Al lavoratore assunto con contratto di formazione e lavoro di tipo A è attribuito il livello retributivo e l'inquadramento immediatamente inferiore a quello d'inserimento del livello e area di destinazione previsto al termine del periodo di formazione e lavoro; mentre i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro di tipo B vengono inquadrati nell'area e nel livello relativi alle mansioni da esercitare.

Le caratteristiche, la durata, la tipologia del rapporto di formazione e lavoro sono specificati nel contratto scritto stipulato dall'Azienda e sottoscritto dal giovane all'atto dell'assunzione.

Il contratto di formazione e lavoro, come redatto dall'Azienda, viene fornito in copia al giovane sottoscrittore.

Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il periodo di formazione lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

Ai sensi dell'art. 9, legge n. 169/91 e dell'art. 16, legge n. 451/94, le Parti si danno atto che i contratti di formazione e lavoro conformi alla normativa del presente articolo non sono soggetti all'approvazione della Commissione Centrale per l'impiego e/o del diverso organismo eventualmente previsto dalle disposizioni legislative vigenti.

Allo scadere del contratto di formazione e lavoro l'Azienda provvede al rilascio della certificazione o dell'attestato previsto dalla legge.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto che la presente disciplina ha carattere temporaneo, pertanto, si impegnano ad incontrarsi per decidere le modalità di armonizzazione delle norme concernenti i contratti di formazione e lavoro e i contratti di apprendistato con le disposizioni in corso di emanazione ai sensi dell'art. 45, legge n. 144/99.

ART. 17 Part-time

L'Azienda può stipulare rapporti di lavoro a tempo parziale mediante assunzioni o mediante trasformazioni di rapporti a tempo pieno su richiesta dei dipendenti, senza superare però il 30% del personale con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Il rapporto di lavoro part-time deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione e la durata della prestazione lavorativa. Copia di tale atto deve essere inviata all'Ispettorato del Lavoro competente entro i successivi 5 giorni.

Previo accordo tra le parti, il rapporto part-time può essere trasformato nelle quantità orarie e ricondotto a tempo pieno e viceversa. Tale accordo deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione e la durata della prestazione lavorativa. Il relativo atto deve essere convalidato dall'Ufficio provinciale del lavoro o dalle sezioni locali del collocamento.

Alle assunzioni del personale part-time si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.

Il rapporto part-time può essere configurato nei seguenti modi:

- **part-time orizzontale:** la prestazione viene effettuata in misura ridotta in tutti i giorni lavorativi per un orario settimanale non inferiore a 12 ore;
- **part-time verticale o ciclico:** la prestazione viene effettuata a tempo pieno solo per alcuni giorni della settimana, del mese o in determinati periodi prestabiliti dell'anno;
- **part-time week end:** la prestazione viene effettuata esclusivamente il sabato e/o la domenica e gli altri giorni festivi.

Per eccezionali e temporanee esigenze dell'Azienda, il personale part-time è tenuto ad effettuare lavoro supplementare, salvo

motivi di incompatibilità con altri rapporti di lavoro stipulati, nel limite del 10% del proprio orario complessivo nell'arco dell'anno.

In tale ipotesi, si procede al recupero delle ore di lavoro supplementare effettuate in altre giornate salvo diverse intese tra le parti.

Il trattamento economico è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze spettanti al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa area e allo stesso livello retributivo.

I dipendenti che adottano la modalità del part-time orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello che spetta ai lavoratori a tempo pieno. I dipendenti, invece, che adottano la modalità del part-time verticale o ciclico, o la modalità del part-time week end, hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

Per l'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente Contratto, considerando le peculiarità del rapporto di lavoro qui disciplinato con riferimento alla durata e alle modalità di svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno.

ART. 18

Rapporto di lavoro ripartito (job sharing)

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

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

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

A. FLESSIBILITÀ DELLA PRESTAZIONE

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

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

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

B. TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

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

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

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

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

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

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

C. DISPOSIZIONI DISCIPLINARI

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

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

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

D) ESTINZIONE DEL RAPPORTO

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

ART. 19

Contratto a tempo determinato

L'Azienda può assumere personale a tempo determinato nelle ipotesi previste dalle vigenti disposizioni di legge (art. 1, legge n. 230/62: attività stagionali, sostituzione lavoratori con diritto alla conservazione del posto, lavori che richiedono maestranze diverse da quelle impiegate in Azienda, ecc.).

In base all'art. 23, legge n. 56/87, è, inoltre, consentita l'apposizione di un termine al rapporto di lavoro anche nei seguenti altri casi:

- a. per coprire necessità straordinarie derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'avvio di nuove tecnologie;
- b. per rispondere a specifiche esigenze organizzative dell'Azienda derivanti dalle particolari periodicità del ciclo produttivo;
- c. per esigenze di lavoro temporaneo dovuto a flussi straordinari di utenti o riferite all'organizzazione di esposizioni, fiere, mostre, eventi, mercati nonché per le attività connesse;
- d. per sostituire personale in stato di detenzione preventiva o sottoposto a misure di sicurezza personali o a provvedimenti comunque restrittivi della libertà personale oppure sospeso in via cautelare;
- e. per coprire esigenze di servizio in caso di concomitanti assenze per ferie di più lavoratori del medesimo settore/reparto/ufficio;
- f. per far fronte alle esigenze organizzative dell'Azienda nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- g. nelle more dell'espletamento delle procedure di assunzione;
- h. per sostituzione di lavoratori temporaneamente non idonei a svolgere le mansioni assegnate ai sensi dell'art. 8, D. Lgs. n. 626/94;
- i. per affiancare lavoratori per i quali è programmata un'astensione dal lavoro (con esclusione dei casi di sciopero).

Il lavoratore assunto a tempo determinato può essere sottoposto ad un periodo di prova, come previsto al successivo art. 21, ma in ogni caso tale periodo non può essere superiore a 2 settimane per i rapporti di durata fino a 6 mesi e di 4 settimane per quelli di durata superiore.

Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale e, comunque, con il rientro in servizio del lavoratore sostituito.

L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno e part-time.

Al personale assunto a tempo determinato viene applicato il medesimo trattamento economico e normativo previsto dal presente Contratto per il personale a tempo indeterminato, escluso quanto segue:

- le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato;
- in caso di assenza per malattia o per infortunio sul lavoro si applica l'art. 5, D.L. n. 463/83, convertito con modificazioni dalla legge n. 638/83.

Relativamente alle fattispecie indicate al secondo comma del presente articolo possono essere assunti con contratto a termine lavoratori per un numero massimo pari al 25% dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato.

ART. 20

Lavoro temporaneo

I rapporti di lavoro temporaneo non si configurano come rapporti diretti di lavoro subordinato ma concernono quei contratti mediante i quali un'impresa, fornitrice di lavoro interinale, pone uno o più lavoratori a disposizione dell'Azienda che ne utilizza la prestazione lavorativa per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo.

Le Aziende utilizzatrici, fatti salvi i divieti previsti dalla legge 196/97, art. 1, comma 4, possono fare ricorso a contratti di fornitura

di lavoro temporaneo previsti dalla legge n. 196/97:

- a. oltre che nei casi previsti dal comma 2, art. 1, lett. b) e c) della legge stessa;
- b. anche nelle fattispecie e alle condizioni di seguito riportate:
 - per l'assunzione di nuovi servizi o l'introduzione di nuove tecnologie;
 - per posizioni professionali nuove o non ancora stabilizzate e per specializzazioni non presenti negli assetti produttivi aziendali o di difficile reperibilità sul mercato del lavoro locale;
 - per far fronte a picchi di attività non prevedibili o ricorrenti a cadenze regolari, o indotte da altri settori aziendali;
 - per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo, anche non aventi carattere eccezionale od occasionale;
 - per la sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
 - per esigenze di lavoro temporaneo dovuto a picchi di attività e flussi straordinari di utenti o riferite all'organizzazione di esposizioni, fiere, mostre, eventi, mercati nonché per le attività connesse.

Non è consentito il ricorso al lavoro temporaneo per figure professionali di operai ed impiegati di inquadramento inferiore al livello B del sistema di classificazione, per i quali non è prevista la stipulazione di contratti di formazione e lavoro relativi a professionalità elevate e/o intermedie.

I prestatori di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie individuate al precedente punto b) non potranno superare l'8% dell'organico aziendale da calcolarsi, come media su base annua, rispetto ai lavoratori occupati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In ogni caso, è consentita la stipulazione di contratti di lavoro temporaneo per almeno 5 prestatori di lavoro purchè non risulti superato il totale dell'organico a tempo indeterminato presente in Azienda.

Per le causali previste all'ultima linea del precedente punto b), le Aziende potranno impiegare prestatori di lavoro temporaneo fino al 20% dell'organico aziendale da calcolarsi con le stesse modalità del paragrafo precedente.

Qualora i lavoratori con rapporto temporaneo siano coinvolti direttamente nei progetti o nelle azioni che danno luogo nei programmi aziendali, concordati con le R.S.U., al salario variabile, vengono individuati, in sede aziendale, così come definito dal Protocollo Governo – Parti Sociali del 23.07.93, e nel rispetto di quanto previsto dal presente CCNL, modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione del premio di risultato.

Gli oneri retributivi, assistenziali, previdenziali e per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali sono a carico dell'impresa fornitrice.

L'impresa fornitrice è titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, pertanto l'Azienda utilizzatrice deve comunicare all'impresa fornitrice le circostanze di fatto, disciplinarmente rilevanti, da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'art.7, legge n. 300/70 e dell'art. 59 del presente CCNL.

Le Aziende utilizzatrici sono tenute, nei riguardi dei lavoratori con rapporto temporaneo, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previste dal D.Lgs. n. 626/94, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa cui saranno impegnati.

I lavoratori con rapporto temporaneo hanno diritto ad esercitare presso le Aziende utilizzatrici i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/70 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

L'Azienda utilizzatrice comunica in via preventiva alla R.S.U., o in mancanza alle OO.SS. competenti, il numero e il motivo del ricorso al lavoro temporaneo, la durata prevista e la qualifica dei lavoratori interessati. In caso di motivate ragioni di urgenza tale comunicazione è effettuata entro il terzo giorno successivo alla stipula dei contratti di fornitura. Una volta all'anno, per il tramite della Federazione, le Aziende utilizzatrici forniscono alle OO.SS. nazionali di settore il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

I lavoratori assunti con i contratti di cui agli artt. 19 e 20, relativamente alle percentuali previste all'ultimo capoverso dell'art. 19 e alle fattispecie consentite all'8% all'art. 20, non potranno complessivamente superare il 25% dell'organico aziendale.

Le Parti si impegnano a verificare l'andamento dell'istituto dopo un anno dalla data di stipula del presente CCNL.

ART. 21 Periodo di prova

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

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

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

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

Il presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro derivanti da contratti di formazione e lavoro e di apprendistato che sono stati trasformati in contratti a tempo indeterminato.

CAPITOLO IV

CLASSIFICAZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

ART. 22

Classificazione del personale

La gestione del personale è improntata a principi di flessibilità, efficienza e qualità dei servizi ed è funzionale alla crescita e allo sviluppo professionale del personale.

A tal fine il personale viene distinto in operai, impiegati o quadri e viene classificato in cinque aree professionali, articolate in tredici livelli relativi a parametri diversi di inquadramento.

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

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

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

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

ART. 23

Criteri di classificazione

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

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

- conoscenze teoriche e pratiche;
- ampiezza e complessità del ruolo;
- livello di standardizzazione o autonomia;
- responsabilità e finalità;
- gestione delle informazioni.

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

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

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

ART. 24

Declaratorie di aree e livelli

AREA A

Appartiene all'area A il personale che:

- svolge attività d'ordine ed esecutive a carattere tecnico o amministrativo richiedente conoscenze teoriche e pratiche di tipo elementare;
- svolge attività semplici o ausiliarie riferite a processi operativi non complessi;
- svolge compiti con elevato grado di standardizzazione o eseguibili secondo prassi ricorrenti sulla base di istruzioni o

procedure definite;

- ha responsabilità sulla correttezza delle operazioni svolte e delle procedure applicate;
- scambia informazioni routinarie di tipo operativo.

Figure professionali indicative: manovale, inserviente, addetto pulizie, fattorino/uscieri, commesso, custode, bidello, lifter, guardarobiere, maschera, garagista, operatore di manutenzione, telefonista, sorvegliante, operatore di magazzino.

Livello A1

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

Livello A2

Vi appartiene il personale che svolge semplici operazioni generiche ed esecutive, compiti ausiliari e/o attività di attesa e di custodia.

Livello A3

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

AREA B

Appartiene all'area B il personale specializzato:

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

Figure professionali indicative: saldatore, idraulico, falegname, fonico, elettrotecnico, meccanico, elettricista, operatore cad/cam, operatore commerciale, disegnatore, segretaria, operatore servizi turistici/biglietteria, figurinista, vetrinista, archivista, protocollista, schedarista, hostess, collaboratore back office, giardiniere, costumista, contabile, allestitore strutture congressuali, approvvigionatore, addetto manutenzione piscine e/o impianti sportivi.

Livello B1

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

Livello B2

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

Livello B3

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

AREA C

Appartiene all'area C il personale di concetto:

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

Figure professionali indicative: ragioniere, geometra, perito tecnico, perito chimico, istruttore, strumentista elettronico, tecnico di impianti, tecnico di sicurezza, preventivista, archivista, schedatore, tecnico musicale o sportivo o museale, tecnico ricezione turistica, istruttore attività parascolastiche o sportive, progettista, programmatore, tecnico stampa, estimatore, visualizer, art-buyer, tecnico cine-tv, tecnico proiezione, animatore turistico, redattore web, grafico, sistemista hardware o software, promoter,

assistente socio-culturale, assistente psico-sociale, assistente direzione lavori, assistente museale, interprete traduttore in simultanea, revisore contabile, insegnante tecnico-pratico, assistente pubbliche relazioni, restauratore, aiuto bibliotecario, operatore culturale e turistico.

Livello C1

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

Livello C2

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

Livello C3

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

AREA D

Appartiene all'area D il personale direttivo:

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

Figure professionali indicative: ingegnere, architetto, avvocato, psicologo, sociologo, conservatore museale, bibliotecario, promotore culturale, formatore, docente, archivist laureato, filologo, archeologo, capo ufficio o servizio, producer, media planner, storico dell'arte, organizzatore manifestazioni culturali, curatore manifestazioni culturali, responsabile comunicazione o studi di mercato, controllo di gestione, responsabile direzione lavori, responsabile marketing, responsabile commerciale, responsabile ufficio studi, responsabile centro documentazione, responsabile gestione, responsabile tecnico, responsabile scientifico, responsabile ricerca e sviluppo, capo agenzia, gestore di beni culturali o di spettacoli.

Livello D1

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

Livello D2

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

Livello D3

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

AREA QUADRI

Appartiene all'area quadri il personale, già in possesso dei requisiti previsti dall'area D, quando preposto in funzioni di direzione di più unità organizzative a carattere complesso con elevato grado di autonomia decisionale o quando esercita nella propria specialità professionale competenze di alto carattere scientifico.

I quadri sono titolari di posizioni organizzative di importanza strategica ai fini dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa e sono responsabili dei risultati professionali e/o di gestione, della ottimizzazione e della integrazione delle risorse tecniche, economiche, organizzative e dei know how assegnati.

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

Livello Q1

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

Livello Q2

Vi appartiene il personale che, in possesso delle caratteristiche professionali del livello inferiore, abbia maturato una consolidata esperienza e la esercita in ambienti e contesti di ampie dimensioni, con articolata complessità di strutture tecnico/organizzative, elevata variabilità e particolare importanza e strategicità in relazione ai fini aziendali.

ART. 25 **Norme per area quadri**

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

a. Orario di lavoro

Dal momento che le attività di direzione esercitate non consentono una prefissione dei parametri temporali per lo svolgimento delle prestazioni lavorative, visto il R.D.L. 15.3.23 n. 692, i quadri non sono soggetti all'applicazione di rigide normative sull'orario di lavoro ed alla conseguente disciplina sulla limitazione del lavoro straordinario.

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

b. Responsabilità civile

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

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

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

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

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

Qualora al personale vengano affidate, in alternativa o in aggiunta, mansioni diverse da quelle già svolte, ma comunque rientranti nell'area di appartenenza, non viene a determinarsi alcuna automatica modifica, né sotto l'aspetto retributivo, né dal punto di vista dell'inquadramento.

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

ART. 27 **Sviluppo professionale**

Le Parti convengono che lo sviluppo professionale e il conseguente miglioramento delle carriere, in linea da un lato con le esigenze organizzative, tecnologiche e funzionali dell'Azienda, e dall'altro, con le capacità e le potenzialità dei lavoratori

interessati, costituisce un incremento di valore per l'Azienda stessa e del livello di motivazione operativa del personale.

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

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

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

ART. 28

Attribuzione temporanea di mansioni superiori

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

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

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

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

Qualora l'assegnazione ad area superiore si protragga per più di 3 mesi continuativi (o di 6 mesi nel caso in cui il dipendente sostituito appartenga alla qualifica di quadro), esclusa l'ipotesi in cui si tratti di sostituzione di un dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione diviene definitiva.

Nel caso in cui gli incarichi a mansioni di area superiore non siano a carattere continuativo i periodi per il computo relativo al diritto all'assegnazione all'inquadramento superiore diventano rispettivamente di 150 e 210 giorni computati nell'arco continuativo di 365, comunque calcolati, ferma restando l'esclusione delle ipotesi di sostituzione di un dipendente assente con diritto alla conservazione del posto.

ART. 29

Formazione

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

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

Le attività di formazione sono volte ad assicurare con continuità:

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

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

ART. 30

Diritto allo studio

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio 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, semprechè il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso.

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLO V

ORGANIZZAZIONE E ORARIO DI LAVORO

ART. 31

Organizzazione del lavoro

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

In questo contesto le Parti convengono sull'obiettivo di migliorare l'organizzazione del lavoro attraverso l'ottimizzazione delle risorse e la valorizzazione professionale dei lavoratori, nonché attraverso una più adeguata combinazione tra l'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro, le rispettive entità necessarie a coprire le esigenze di servizio, la definizione degli orari e la loro distribuzione e l'uso appropriato delle forme integrative di servizio.

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

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

ART. 32

Orario di lavoro

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

La media oraria di 37 ore settimanali, da comprendere fra un minimo di 26 e un massimo di 48 ore settimanali, può essere realizzata attraverso calendari giornalieri, settimanali, plurisettemanali, mensili, plurimensili, annuali e può essere differenziata per settori ed unità, con possibilità di articolazione anche in periodi ciclici su base annua, che prevedano fasi di sospensione di attività, fermo restando, nel periodo lavorativo, il massimo di 48 ore settimanali.

La durata massima dell'orario di lavoro, a qualsiasi titolo prestato, non può superare le 10 ore giornaliere.

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

1. ORARIO STANDARD

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

2. ORARIO SU NASTRO LAVORATIVO AMPIO

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

Nei periodi di effettuazione di questa tipologia di orario i lavoratori interessati fruiscono della riduzione di 1/2 (mezza) ora di lavoro a settimana.

3. ORARIO IN TURNO

Si considera lavoro in turno quello prestato in modo programmato, ciclico e avvicendato nell'ambito dei giorni in cui si articola l'espletamento del servizio, ivi incluso, eventualmente, le domeniche e i giorni festivi.

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

4. ORARIO PLURISETTIMANALE

E' quello effettuato in particolari periodi dell'anno o in corrispondenza di alcune manifestazioni culturali, turistiche e sportive e comporta il superamento dell'orario medio settimanale fino ad un massimo di 48 ore settimanali con corrispondente programmazione di riduzione in altro periodo dell'anno.

Durante l'effettuazione dell'orario plurisettemanale, 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 plurisettemanale i lavoratori interessati fruiscono, a compensazione del maggior disagio della riduzione di 1 (una) ora di lavoro a settimana e di una maggiorazione di 2 (due) giorni di ferie all'anno.

5. ORARIO CON SOSPENSIONE ANNUALE

Si considera lavoro con sospensione dell'attività nell'arco dell'anno quello effettuato in periodi ciclici, su base annua, con fasi temporali settimanali e/o mensili di sospensione di attività e fasi di maggior orario settimanale, fermo restando il massimo di 48 ore settimanali.

I lavoratori interessati a questa tipologia di orario ricevono in ogni caso sempre la retribuzione individuale mensile normale.

I lavoratori che effettuano l'orario con sospensione annuale fruiscono, a compensazione del maggior disagio della riduzione di 1 (una) ora di lavoro a settimana corrispondenti a 45 ore su base annua e di una settimana aggiuntiva di ferie.

6. ORARI PER FAVORIRE LO SVILUPPO FORMATIVO

In sede di contrattazione aziendale le Parti possono prevedere ulteriori e particolari articolazioni dell'orario di lavoro, collegate a riduzioni rispetto agli orari presenti nel seguente Contratto, da utilizzare per garantire particolari percorsi formativi individuati dai programmi annuali alla luce dei principi enunciati nel Patto Sociale per lo sviluppo e l'occupazione formalizzato nell'intesa del 22.12.1998.

Gli schemi orari, relativi a tutte le tipologie di orario di lavoro 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.

7. RIDUZIONI DI ORARIO

In funzione della 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 oltre eventuali riduzioni di orario di lavoro relativi a non più del 5% del totale del personale aziendale

ART. 33

Lavoro supplementare e straordinario

Il lavoro supplementare e/o straordinario può essere effettuato qualora ricorrano particolari esigenze dell'Azienda sia di ordine interno che riferite al servizio ai cittadini.

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, entro il limite di 180 ore annue individuali e in base alle disposizioni impartite dall'Azienda.

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 ed in ogni caso con il minimo di una unità.

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

E' considerato **lavoro supplementare** quello fino alla 40ma ora di servizio effettivo settimanale per coloro che fruiscono dell'orario medio standard settimanale e cioè i cosiddetti "normalisti", mentre, per coloro che hanno un regime diverso di orario programmato, ridotto, ciclico, multiperiodale o con sospensione annuale è quello che decorre dalla prima ora successiva all'orario programmato e comunicato al lavoratore, fino a concorrenza delle due ore settimanali.

E' considerato **lavoro straordinario** quello prestato oltre le 40 ore settimanali per i "normalisti" mentre, per coloro che hanno un regime diverso di orario in applicazione di quelli previsti al precedente art. 32, è quello che decorre dalla quarta ora successiva all'orario programmato e comunicato al lavoratore. In ogni caso, è lavoro straordinario quello eccedente le 1799 ore a seguito di conguaglio annuale.

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

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

- lavoro supplementare: 12%;

- lavoro straordinario: 25%.

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

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

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

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

ART. 34 Banca delle ore

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

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

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

L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere resa possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

A livello aziendale sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

ART. 35
Orario di lavoro per addetti a lavori discontinui

L'orario di lavoro per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa, di cui al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, è di 48 ore settimanali.

Per i portieri/custodi degli stabili sede dell'Azienda, invece, data la peculiarità delle mansioni, sono definiti accordi particolari specifici.

ART. 36
Riposo settimanale e lavoro festivo

Il riposo settimanale dei lavoratori, come stabilito dalla legge, cade normalmente di domenica.

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

I lavoratori che professano altre religioni fruiscono, qualora ne facciano richiesta, del riposo settimanale nel giorno ritenuto festivo dal 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, con riposo settimanale fissato in altro giorno, hanno diritto ad una **indennità di lavoro domenicale** pari a £. 10.000 (euro 5,16).

Il datore di lavoro deve preavvertire 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 viene compensato con la **maggiorazione del 20%** della retribuzione individuale oraria come lavoro festivo.

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

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

Il dipendente è tenuto a prestare servizio nei giorni festivi, anche infrasettimanali, con possibilità di recupero compensativo.

ART. 37
Lavoro notturno

Si considera notturno il lavoro comunque prestato dal dipendente tra le ore 22 di sera e le ore 6 del mattino seguente.

Quando sia richiesto da esigenze di servizio, il lavoratore è tenuto a svolgere la propria prestazione giornaliera anche durante le ore notturne.

Il lavoro notturno è retribuito con la maggiorazione del 10% della retribuzione individuale oraria. Tale indennità si cumula ad altre in caso di concorrenza di più maggiorazioni.

ART. 38
Lavoro in turni avvicendati

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

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

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

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

- per le prestazioni in turno di tipo A o B effettuate in orario diurno,

l'indennità di £. 4.000 (euro 2,06) per ogni giornata di prestazione diurna;

- per le prestazioni in turno di tipo B effettuate in orario notturno,

l'indennità di £. 20.000 (euro 10,32) per ogni giornata di prestazione notturna.

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

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

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

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

ART. 39 **Reperibilità**

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

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

- avvicendamento del maggior numero dei lavoratori;
- impegno di reperibilità limitato ad un massimo di 10 giorni al mese pro-capite;
- divieto in ogni caso di superamento dei 6 giorni continuativi di reperibilità al fine di assicurare il giorno di 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, in relazione alle rispettive fasce orarie di disponibilità:

- reperibilità fino a 10 ore giornaliere, indennità pari a £. 8.000/giorno (euro 4,13);
- reperibilità superiore a 10 e fino a 14 ore, indennità pari a £. 12.000/giorno (euro 6,19);
- reperibilità superiore a 14 e fino a 24 ore, indennità pari a £. 18.000/giorno (euro 9,3).

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

CAPITOLO VI

GIORNI FESTIVI, FERIE E ASSENZE A VARIO TITOLO

ART. 40 **Giorni festivi**

Ai giorni festivi previsti dalla legge¹ si aggiunge la festa del Santo Patrono del Comune in cui il lavoratore ha la sede di lavoro.

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

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

ART. 41 **Ferie**

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

Il periodo di ferie annuale¹ è pari a 30 (28 + 2) giorni lavorativi più 4 giorni ulteriori in sostituzione delle festività soppresse, per i lavoratori con orario settimanale distribuito su 6 giorni. Per i dipendenti con altra ripartizione dell'orario settimanale, il periodo di ferie di 30 (28 + 2) giorni viene riproporzionato coerentemente; in particolare, risulta pari a 25 giorni per i lavoratori con orario settimanale distribuito su 5 giorni.

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

La fruizione delle ferie deve aver luogo nel corso dell'anno solare. Se, per eccezionali esigenze di servizio, il dipendente non può fruirne in tutto o in parte, conserva comunque il diritto a fruirne entro 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 delle richieste dei lavoratori sulla base della predisposizione di un piano ferie da redigere entro il primo quadrimestre dell'anno, a seguito di consultazione con le Rappresentanze Sindacali.

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

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

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

ART. 42 Assenze

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

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

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

ART. 43 Permessi

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

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

I lavoratori, inoltre, hanno diritto ai seguenti permessi:

- per matrimonio, un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario non computabili come ferie, da usufruire entro 30 giorni dalla data del matrimonio comprovato mediante regolare documentazione;
- per decesso di parenti (genitore, coniuge, figli, fratelli) o affini entro il 2° grado o persone comunque conviventi con il lavoratore, 3 giorni di permesso retribuito;
- per particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati, compreso la nascita di figli, 3 giorni di permesso retribuito;
- in caso di donazione di sangue, un permesso retribuito per l'intera giornata lavorativa ai sensi della legge n. 584/67 e della legge n. 107/90.

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

ART. 44 Malattia e infortunio

A. CERTIFICAZIONE MALATTIA O INFORTUNIO

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

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

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

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

B. ACCERTAMENTI DEL DATORE DI LAVORO

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

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

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

C. INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE

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

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

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

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

D. MALATTIA E INFORTUNIO EXTRA PROFESSIONALE

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

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

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

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

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

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

La fruibilità delle cure termali è disciplinata dalla legislazione vigente (legge n. 412/91, D.M. 12.08.92 e D.M. 15.12.94).

E. TRATTAMENTO ECONOMICO

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

La retribuzione individuale verrà attribuita in caso di malattia:

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

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

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

ART. 45

Maternità e puerperio

Per i periodi di assenza obbligatoria e facoltativa indicati agli artt. 4, 5 e 7, legge n. 1204/71, la lavoratrice ha diritto, rispettivamente, alla seguente indennità economica:

- 100% della retribuzione individuale per il periodo di astensione obbligatoria;
- 30% della retribuzione individuale per il periodo di astensione facoltativa.

Nel caso di astensione facoltativa di cui all'art. 7, comma 1, della legge citata, il periodo di assenza, ai fini del trattamento di fine rapporto, è considerato con riferimento alla retribuzione effettivamente percepita.

Alle lavoratrici assunte con contratto a termine, si applicano le disposizioni dell'art. 2, comma 3, legge n. 1204/71.

ART. 46

Servizio militare

Il lavoratore chiamato alle armi per assolvere gli obblighi di leva, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro con decorrenza dell'anzianità.

Questi è tenuto a riprendere il servizio entro 30 giorni dal collocamento in congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa del congedo. In caso contrario è considerato dimissionario.

Analogamente avviene nell'ipotesi di richiamo alle armi.

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

ART. 47

Aspettativa

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

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

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

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

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

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

CAPITOLO VII

PREVENZIONE, AMBIENTE E SICUREZZA

ART. 48

Prevenzione e protezione

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

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

Le Aziende provvedono alla nomina del medico competente, che assicurerà gli accertamenti preventivi e periodici relativi agli ambienti di lavoro ed effettuerà, laddove necessario, le visite mediche dei lavoratori, per i quali stilerà una cartella sanitaria e di rischio da custodire in Azienda.

ART. 49

Rappresentanti per la sicurezza (RLS)

Con riferimento al D. Lgs. n. 626/94, in materia di prevenzione e sicurezza sul 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 tre anni.

B. MODALITÀ DI ELEZIONE

b.1) Aziende fino a 15 dipendenti

Il Rappresentante per la Sicurezza viene individuato tramite elezione diretta da parte dei lavoratori, al loro interno.

L'elezione diretta avviene su iniziativa delle strutture sindacali territorialmente competenti delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e si svolge a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulta eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

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

Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

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

In caso di dimissioni del Rappresentante per la Sicurezza subentra il primo dei non eletti. In mancanza, il dimissionario esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni.

b.2) Aziende con più di 15 dipendenti

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

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

Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

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

In caso di dimissioni del/dei Rappresentante/i per la Sicurezza subentra/no il /i primo/i dei non eletti.

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

C. PERMESSI RETRIBUITI

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 D. Lgs. n. 626/94 al Rappresentante per la Sicurezza spettano:

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

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, comma 1, lett. b), c), d), g), i), ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

D. FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

Il Rappresentante per la Sicurezza ha diritto alla formazione prevista dall'art. 19, comma 1, lett. g), D. Lgs. n. 626/94.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi in ragione non inferiore a numero 32 ore lavorative pro capite anno, riferite alla effettiva durata della formazione.

Salvo iniziative adottate a livello di organismi paritetici territoriali, spetta all'Azienda definire i programmi formativi per i Rappresentanti della Sicurezza, il cui contenuto, comunque, deve essere conforme ai criteri dettati dall'art. 22, D.Lgs. n. 626/94.

E. ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la Sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19, D. Lgs. n. 626/94, le Parti concordano sulle seguenti indicazioni:

e.1) Accesso ai luoghi di lavoro

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

e.2) Modalità di consultazione

Laddove il D. Lgs. n. 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del Rappresentante per la Sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività; il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

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

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

e.3) Informazioni e documentazione aziendale

Il Rappresentante per la Sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lett. e) ed f), comma 1, art. 19, D. Lgs. n. 626/94.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, D. Lgs. n. 626/94, custodito presso l'Azienda ai sensi dell'art. 4, comma 3, del decreto stesso.

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

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

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso connesso alla sua funzione, nel rispetto delle norme di legge.

ART. 50 Dispositivi di prevenzione e divise Aziendali

L'Azienda fornisce ai lavoratori, ai sensi del titolo IV del D. Lgs. n. 626/94, i dispositivi di protezione individuali (DPI) ed esige che i singoli lavoratori usino tali mezzi personali di sicurezza.

I DPI devono rispondere ai requisiti essenziali di sicurezza, la cui conformità è attestata dal fabbricante mediante l'affissione sul DPI del marchio di conformità CE (art. 42, comma 1 e 2, D. Lgs. n. 626/94).

L'Azienda, laddove le mansioni lo richiedano, fornisce le divise aziendali e/o gli indumenti di lavoro al personale interessato. Questi devono essere indossati esclusivamente durante il servizio. Al personale spetta curarne la buona conservazione e la pulizia.

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

CAPITOLO VIII

DIRITTI DELLA PERSONA

ART. 51 Pari opportunità

Le Parti, nel confermare l'adempimento delle disposizioni di cui alla legge n. 903/77 sulla parità tra uomo e donna, prendono atto della disciplina sulle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, introdotta, in armonia con le raccomandazioni e le risoluzioni comunitarie, dalla legge n. 125/91 e degli obblighi che essa pone a carico delle Aziende associate a FEDERCULTURE, con particolare riferimento al rapporto biennale sulla situazione occupazionale interna di cui all'art. 9 della legge medesima; tale rapporto va trasmesso alle R.S.U. e alle OO.SS. territoriali nei termini e con le modalità fissate per decreto ministeriale.

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

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

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

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

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

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

Alla contrattazione a livello aziendale è assegnata la funzione di:

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

ART. 52 Tutela della dignità dei lavoratori

Le Parti, nel rispetto della raccomandazione U.E. n. 131/92 e della legislazione in materia, con particolare riferimento all'art. 2087 c.c., promuovono azioni finalizzate a tutelare la dignità delle persone sul posto di lavoro, anche con riferimento alla sfera sessuale.

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

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

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

ART. 53 Tossicodipendenza ed etilismo

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

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

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

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

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

ART. 54 **Portatori di handicap**

Le Aziende, nell'ambito delle normative di legge vigenti, pongono in essere gli interventi organizzativi e logistici ritenuti necessari per favorire l'inserimento nell'attività lavorativa di soggetti portatori di handicap, laddove questi lavoratori siano presenti. Tra gli interventi è inclusa, nella misura consentita dalle condizioni oggettive, la rimozione delle eventuali barriere architettoniche che fossero di ostacolo all'attività lavorativa di tali soggetti.

Nei confronti dei lavoratori che si trovino nelle condizioni descritte dalla legge n. 104/92 trovano applicazione le agevolazioni previste dall'art. 33 della legge medesima, fatti salvi gli accertamenti ivi prescritti.

ART. 55 **Aids**

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

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

Nei confronti di tali dipendenti viene pertanto previsto:

- a. il diritto alla conservazione del posto di lavoro, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto, per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta per l'esecuzione del trattamento riabilitativo;
- b. la concessione, in alternativa all'aspettativa di cui al precedente punto a), di permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro in quanto parte della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda;
- c. l'adozione di soluzioni lavorative, come il part-time o altre modalità, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, che rendano più agevole il recupero, nell'ipotesi di cui al precedente punto b), o il reinserimento al lavoro, al termine del periodo riabilitativo.

L'Azienda concede le provvidenze sopra elencate dietro presentazione, da parte del dipendente, di documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica competente attestante la terapia e l'esigenza di assistenza del congiunto, fermo restando l'impegno al mantenimento del massimo riserbo.

ART. 56 **Volontariato**

Le Parti, sensibili alle problematiche di carattere sociale e nel rispetto degli indirizzi legislativi, convengono sull'opportunità di considerare positivamente, nell'ambito del rapporto di lavoro, le necessità dei lavoratori impegnati volontariamente a svolgere un'attività o una funzione di particolare significato sociale ed umanitario.

In particolare:

A. VOLONTARIATO DI SOLIDARIETÀ SOCIALE

Le Aziende, in relazione alle disposizioni legislative vigenti, consentono, compatibilmente con le esigenze del servizio, ai lavoratori che fanno parte di organizzazioni volontarie di solidarietà sociale, iscritte nei registri di cui all'art. 6, legge n. 266/91, di fruire delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro in atto aziendalmente, a norma del presente contratto e/o di flessibilità di orario anche individuale, in base a quanto previsto dall'art. 17 della legge sopra citata.

B. VOLONTARIATO DI PROTEZIONE CIVILE

Ferme restando le disposizioni del D.P.R. n. 613/94, le Aziende si impegnano a concedere nei confronti dei lavoratori che aderiscono al volontariato - su presentazione di idonea documentazione e sempre che non ostino comprovate esigenze di servizio - permessi non retribuiti per il tempo speso nei servizi della Protezione civile.

C. VOLONTARIATO NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ DI COOPERAZIONE DELL'ITALIA CON I PAESI IN VIA DI SVILUPPO

Le Parti si richiamano a quanto previsto dalla legge n. 49/87, art. 33, comma 2, con riferimento alla possibilità di concedere, ai lavoratori con la qualifica di volontario in servizio civile o cooperante ai sensi degli artt. 31 e 32 della legge citata, periodi di aspettativa non retribuita.

CAPITOLO IX

DISCIPLINA

ART. 57

Doveri del personale

Il dipendente deve prestare l'attività lavorativa con impegno e responsabilità, tenendo una condotta costantemente uniformata a principi di disciplina, dignità e moralità. In particolare, il lavoratore deve:

- a. osservare le norme del presente Contratto e le disposizioni impartite dall'Azienda, e comunque dai superiori, anche con riferimento alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b. informare immediatamente i propri superiori di qualsiasi infortunio che accada durante lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- c. rispettare l'orario di servizio, adempiendo alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza e non allontanarsi, senza espressa autorizzazione del responsabile, dal posto di lavoro durante l'orario di servizio;
- d. dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni affidategli; non trarre profitto, con danno dell'Azienda stessa, da quanto forma oggetto delle sue funzioni; rispettare il segreto d'ufficio e non svolgere attività contraria agli interessi dell'Azienda medesima. E' fatto espresso divieto di ricevere compensi o regali sotto qualsiasi forma per l'attività svolta;
- e. espletare le sue funzioni tenendo un contegno sempre corretto ed educato, che concorra al buon nome dell'Azienda; usare sempre rispetto, riguardo ed ogni doverosa sollecitudine, sia con gli altri dipendenti, che con gli utenti, venendo sempre incontro alle richieste di questi ultimi tenuto presente i loro diritti al miglior trattamento e alla maggiore cortesia;
- f. astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, occupazioni estranee al servizio, né, durante i periodi di assenza per malattia od infortunio, attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;
- g. avere riguardo dei locali, dei mobili, degli oggetti, degli attrezzi e degli strumenti a lui affidati;
- h. non introdurre, senza autorizzazione, persone estranee all'Azienda in locali e luoghi non aperti al pubblico;
- i. astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'Azienda in grado di coinvolgere, direttamente o indirettamente interessi propri;
- j. comunicare immediatamente all'Azienda ogni mutamento del proprio domicilio e/o residenza sia durante il servizio che durante i periodi di malattia.

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

- dare immediata notizia della propria malattia all'Azienda, salvo il caso di grave e comprovato impedimento. La mancata comunicazione dell'assenza, trascorso un giorno lavorativo dal suo inizio, farà considerare l'assenza stessa ingiustificata;
- consegnare o far pervenire all'Azienda (mediante raccomandata r. r. ed entro i termini contrattuali e di legge), il certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità;
- riprendere servizio alla scadenza del periodo indicato dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, dalla data indicata sul certificato del medico di controllo;
- comunicare immediatamente all'Azienda, salvo il caso di grave e comprovato impedimento, il perdurare dello stato di malattia;
- osservare l'obbligo di reperibilità presso il recapito comunicato all'Azienda nelle fasce orarie, tutti i giorni (festivi e domenica inclusi) dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

ART. 58

Sanzioni e procedure disciplinari

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

- a. rimprovero verbale;
- b. rimprovero scritto;
- c. multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni.

Nessun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale può essere adottato senza la preventiva contestazione degli

addebiti al lavoratore e senza averlo sentito.

La contestazione al lavoratore dei provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale viene fatta per iscritto, con la specifica indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione. La contestazione deve essere tempestiva, comunque non oltre i 5 giorni, e deve contenere l'indicazione del termine entro il quale il lavoratore può presentare gli argomenti a propria difesa. Detto termine non può essere inferiore a 5 giorni.

Il lavoratore, entro il termine definito dalla lettera di contestazione scritta, può presentare le proprie giustificazioni per iscritto, ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa facendosi assistere da un rappresentante del sindacato cui aderisce o conferisce mandato.

La Direzione, completata l'istruttoria, la quale dovrà esaurirsi entro 20 giorni dal termine concesso al lavoratore per le giustificazioni, applica al lavoratore il provvedimento adottato.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore, al quale sia stata comunicata una sanzione disciplinare, può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo del sindacato al quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio Provinciale del lavoro e della Massima Occupazione, di un Collegio di conciliazione e arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

ART. 59 Codice disciplinare

Il presente codice disciplinare e/o altro specifico previsto aziendali relativi alla sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata e alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portati a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Il tipo e l'entità delle sanzioni comminate in applicazione dell'articolo precedente, sono determinanti in base ai seguenti criteri generali:

- a. intenzionalità del comportamento e grado della colpa;
- b. rilevanza degli obblighi violati;
- c. responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
- d. entità del danno o grado di pericolo arrecato all'Azienda, agli utenti o a terzi;
- e. proporzionalità fra infrazione e sanzione e gradualità della sanzione;
- f. reiterazione della mancanza.

Incorre nei provvedimenti di cui all'articolo precedente, fra i possibili comportamenti sanzionabili, il lavoratore che:

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

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

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

CAPITOLO X

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 60 Retribuzione e sue definizioni

Il trattamento economico annuale del personale è suddiviso in quattordici mensilità di uguale importo e la retribuzione viene

corrisposta ai lavoratori mensilmente.

La retribuzione è definita come segue:

1. **Retribuzione base**, costituita dai valori tabellari mensili comprensivi dell'indennità di contingenza (al 31.12.91). I relativi valori sono riportati nella tabella n. B1 allegata al presente CCNL.
2. **Retribuzione individuale** con la quale si intende la retribuzione base mensile incrementata dall'eventuale indennità di funzione quadri di cui all'art.25, lett. c), da elementi aggiuntivi della retribuzione e da altri eventuali assegni a carattere continuativo ad personam.
3. **Retribuzione globale**, mensile o annuale, con la quale si intende la somma della retribuzione individuale e delle quote di competenze aggiuntive (13[^] e 14[^]). Nella retribuzione globale omnicomprensiva si intendono comprese anche la retribuzione variabile e le indennità percepite nel mese o nell'anno di riferimento. Sono comunque esclusi dalla retribuzione globale gli emolumenti corrisposti a titolo di rimborso spese anche se forfettizzati.

La retribuzione è corrisposta mensilmente in un giorno stabilito dall'Azienda, compreso tra il giorno 20 e l'ultimo giorno del mese. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festività o un sabato non lavorativo il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.

ART. 60 bis INCREMENTI RETRIBUTIVI

Con riferimento al Protocollo Governo-Parti Sociali del 23-07-93 e agli indici di inflazione programmata previsti dal DPEF, nel corso del primo biennio di validità economica del CCNL interverranno gli aumenti previsti alle tabelle B3 – B5 con le decorrenze ivi indicate.

Alla data del 1 gennaio 2003 inoltre i lavoratori che nel corso del precedente triennio non sono stati interessati da alcuni riconoscimenti di progressione professionale (inquadramenti superiori di area e/o livello) avranno diritto ad un Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (EAR) come riportato nella tabella B6.

ART. 61 Calcolo della retribuzione oraria e giornaliera

Dal momento che la durata di lavoro media settimanale è stata definita pari a 37 ore medie settimanali, la **retribuzione oraria**, nelle sue varie definizioni previste dall'articolo precedente, si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per **162**.

La **retribuzione giornaliera** si ottiene dividendo per 26 la retribuzione mensile.

ART. 62 Retribuzione accessoria: indennità varie

Le indennità possibili per le Aziende aderenti a FEDERCULTURE sono, oltre a quelle già menzionate di **Funzione quadri** (art.25, n. 1, lett. c), **Forfettario straordinario** (art. 33), **Lavoro domenicale** (art. 36), **Turni avvicendati** (art.38), e **Reperibilità** (art.39), anche le seguenti:

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

Tutte le indennità, ad eccezione di quella di Funzione quadri, non hanno carattere continuativo ma vanno attribuite esclusivamente su specifica prestazione effettiva.

Non sono ammesse altre tipologie di indennità. Eventuali indennità derivanti da precedenti regolamentazioni contrattuali nazionali e/o aziendali, non più contemplate nel presente CCNL, vengono mantenute in cifra fissa mensile non assorbibile come emolumento ad personam, qualora il trattamento complessivo annuo di fatto percepito risulti superiore a quello assicurato dalla retribuzione globale annua del presente CCNL.

A. INDENNITÀ DI CASSA

Il lavoratore, che normalmente maneggia denaro contante e/o assegni con responsabilità e oneri per errori, ha diritto ad un'indennità rapportata al volume di denaro trattato mediamente secondo i seguenti criteri:

- indennità di tipo **A**, pari a £. 1.000/giorno (euro 0,51) effettivamente lavorato fino a circa £ 25.000.000 (euro 12911,42) di denaro trattato per mese;
- indennità di tipo **B**, pari a £. 1.500/giorno (euro 0,77) effettivamente lavorato oltre l'ammontare di £ 25.000.000 (euro 12911,42) di denaro trattato per mese.

Tale indennità è corrisposta anche a chi sostituisce temporaneamente il titolare del servizio di cassa a qualsiasi titolo.

B. INDENNITÀ DI TRASFERTA

L'indennità di trasferta ricorre quando un lavoratore opera al di fuori del territorio del comune o dell'area intercomunale dove è collocata la propria sede di lavoro. L'area intercomunale non può avere un'estensione superiore ad una distanza di 25 Km dai confini del comune di assegnazione della propria sede di lavoro.

Le spese di viaggio, vitto e pernottamento vengono rimborsate e compensate a piè di lista in base alle modalità e ai limiti di seguito riportati.

Il rimborso delle spese di trasporto comprende quelle di viaggio per e da la località di missione con uno dei mezzi sotto specificati e quelle di trasferimento nell'ambito della stessa località. I mezzi di trasporto consentiti sono tutti quelli pubblici, ma l'utilizzo dell'aereo deve essere preventivamente e specificatamente autorizzato. E' consentito anche l'uso, a richiesta e previa specifica autorizzazione, del proprio automezzo, ma in tal caso il dipendente deve rilasciare al datore di lavoro dichiarazione liberatoria delle responsabilità connesse all'utilizzazione del mezzo (danni a terzi, a cose di terzi, a cose proprie).

Il rimborso delle spese per l'uso della propria autovettura viene effettuato in base alle percorrenze chilometriche e alle tariffe previste dalle tabelle ACI.

Il rimborso delle spese di alloggio per il pernottamento non comprende la categoria di lusso ed è riconosciuto quando il dipendente è impegnato in prestazioni fuori sede al mattino successivo, ovvero quando il protrarsi dell'impegno lavorativo non consenta il rientro in residenza alla sera.

Le spese per i pasti sono rimborsate fino a concorrenza di £. 100.000 (euro 51,64) giornaliera con un massimale di £. 60.000 (euro 30,98) per singolo pasto.

Al dipendente compete, altresì, per ogni trasferta superiore alle 12 ore un'indennità pari a £. 15.000 (euro 7,74), e per le trasferte superiori alle 24 ore un'indennità pari a £. 30.000 (euro 15,49).

Tali indennità vengono raddoppiate in caso di trasferte all'estero.

C. INDENNITÀ DI DISAGIO

Le Parti convengono che le condizioni di disagio legate a situazioni locali collettive e/o individuali vanno superate con opportuni interventi tecnologici e/o di processo e non monetizzate. Tuttavia, per situazioni di oggettivo disagio legate a condizioni di tempo, luogo, materiali si definisce di istituire questa particolare indennità, al fine di compensare in termini equitativi, le condizioni di lavoro più sfavorevoli di alcuni lavoratori rispetto ad altri che operano in condizioni di normalità.

Questa indennità va definita nelle sue finalità e condizioni a livello aziendale, va attribuita esclusivamente su specifica prestazione effettiva giornaliera od oraria e può essere graduata secondo diversi livelli correlati al grado e all'eventuale molteplicità dei disagi connessi alla prestazione.

I tetti applicabili di attribuzione di questa indennità, rapportati ai livelli di disagio, sono di seguito riportati:

- - livello 1: £. 2.000/giorno (euro1,03);
- - livello 2: £. 4.000/giorno (euro2,06);
- - livello 3: £. 6.000/giorno (euro3,09).

ART. 63 Premio di risultato

A. PREMESSA

Conformemente a quanto previsto nel Protocollo Governo - Parti Sociali del 23.07.93, i cui contenuti si intendono integralmente richiamati nel presente articolo, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività delle Aziende, anche attraverso strumenti di partecipazione all'andamento Aziendale, viene istituito un premio di risultato, la cui negoziazione ha luogo, con le modalità di cui al presente articolo.

Tale premio ha la finalità di:

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

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

B. DETERMINAZIONE DI OBIETTIVI E PROGRAMMI

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

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

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

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

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

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

C. DETERMINAZIONE DEL VALORE DEL PREMIO

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

- alle previsioni relative all'andamento economico aziendale ed alla redditività complessiva dell'Azienda;
- alle previsioni degli incrementi di produttività e di qualità conseguenti alla realizzazione dei programmi concordati fra le parti.

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

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

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

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

D. ATTRIBUZIONE DEL PREMIO

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

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

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

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

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

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

ART. 64 **Mensilità aggiuntive (13[^] e 14[^])**

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

Inoltre, entro il mese di giugno, l'Azienda corrisponde ai dipendenti una 14^a (quattordicesima) mensilità pari alla retribuzione individuale mensile dello stesso mese.

Nel caso di inizio e di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi delle mensilità aggiuntive quanti sono i mesi interi di servizio prestati.

A tal fine, le frazioni di mese superiori a 15 giorni vanno computate come mese intero, mentre quelle inferiori non vengono conteggiate.

ART. 65 **Mense aziendali**

Le Aziende, tenuto conto delle caratteristiche dell'organizzazione del servizio, della distribuzione dell'orario di lavoro, delle possibilità di razionalizzazione nell'utilizzo delle prestazioni di lavoro in relazione alle crescenti esigenze di servizio, istituiscono, previa contrattazione con le Rappresentanze Sindacali, un servizio mensa, di norma attraverso l'adozione di buoni pasto o ticket-restaurant o anche mediante convenzione con terzi o servizio diretto.

Il servizio mensa, comunque costituito, è fruibile dai lavoratori che prestano attività lavorative nella fascia oraria compresa tra le ore 12.30 – 15 e tra le ore 19 – 21.30. Il tempo di fruizione dei pasti è considerato al di fuori dell'orario di servizio.

In ogni caso è prevista una partecipazione dei dipendenti al costo del pasto in misura non superiore ad 1/3.

Il servizio è attribuito per ciascun giorno di prestazione effettiva di lavoro, e il suo costo non costituisce elemento retributivo con effetti su altri istituti retributivi contrattuali.

ART. 66 **Previdenza complementare**

Le Parti si danno atto che la previdenza complementare può rappresentare uno strumento idoneo ad integrare le risorse economiche durante il periodo della pensione, contribuendo a sostenere il livello di vita acquisito dal lavoratore nel periodo attivo.

A tal fine, preso atto delle normative in essere e dello scenario in evoluzione in materia previdenziale, le Parti convengono di dotare la categoria di un Fondo di previdenza complementare.

Con l'intento di riferire questo Fondo ad una massa critica di lavoratori, la più ampia possibile, in grado di dare risultati di maggior interesse per i dipendenti, si conviene di aderire al Fondo, già presente nell'ambito del sistema della Confservizi Cispel, denominato Fondo Nazionale di previdenza complementare "Previambiente", costituito con atto del 18.06.98, presso lo studio notarile Atlante-Cerasi rep. n. 8194.

Tale Fondo è regolato da un apposito statuto che, unitamente alla relativa scheda informativa, è stato approvato dalla Commissione di vigilanza ex art. 4, comma 6, D. Lgs. n. 124/93 con delibera del 04.11.98.

Il predetto statuto, all'art. 3, prevede che, oltre ai lavoratori ed alle imprese del settore ambientale, possono essere altresì associati lavoratori ed Aziende di settori convenzionalmente denominati affini.

Il comma 3 dello stesso articolo individua, inoltre, espressamente quale "settore affine" quello delle Aziende aderenti a FEDERCULTURE.

Visto che il comma 4 dello stesso art. 3 prevede che le quote di contribuzione, rispettivamente a carico delle Aziende e dei lavoratori, nonché le specifiche modalità di adesione, siano regolati da apposito accordo, si conviene quanto segue:

La contribuzione al Fondo è calcolata in percentuale, per 12 mensilità, sulla retribuzione individuale di ciascun lavoratore.

Tale contribuzione è dovuta nelle seguenti misure:

- a carico dell'Azienda: 1%;
- a carico del lavoratore: 1%.

In sede di rinnovo del CCNL le Parti possono modificare sia le voci contrattuali che le percentuali sopra indicate.

Il lavoratore può optare per un contributo a proprio carico maggiore di quello stabilito contrattualmente.

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

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

Per i lavoratori di primo impiego, cioè successivo al 28 aprile 1993, è dovuta al Fondo l'integrale destinazione del TFR a decorrere dall' 01.01.2000.

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 dall' 01.01.2000.

Per tutto quanto non regolato diversamente dal presente articolo si fa rinvio alle disposizioni contenute nello Statuto del Fondo Previambiente, che si riporta in allegato e costituisce parte integrante e sostanziale dello stesso articolo.

Il presente Accordo è notificato, a cura di FEDERCULTURE, al Fondo Previambiente ai sensi dell'art. 3, comma 4, dello statuto.

Previambiente adotta, quindi, tutti i provvedimenti del caso, al fine di rendere operativa l'iscrivibilità dei lavoratori e delle Aziende aderenti a FEDERCULTURE e le forme di partecipazione previste dallo statuto.

ART. 67 Trattamento di fine rapporto (TFR)

L'Azienda corrisponde al lavoratore, al momento della risoluzione del rapporto, un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto all'art. 2120 c.c. nel testo modificato dalla legge n. 297/82.

Nel caso di morte del lavoratore, il trattamento di fine rapporto è corrisposto ai soggetti e con le modalità previste dall'art. 2122 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. 68 Anticipazione sul trattamento di fine rapporto

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

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

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

Sull'accoglimento delle domande si pronuncia l'Azienda su istruttoria condotta dal competente ufficio.

Il limite massimo delle domande che possono essere soddisfatte in ciascun esercizio è costituito dal 10% degli aventi titolo e comunque dal 4% del numero totale dei dipendenti.

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

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

- 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.
- h. A parità di condizioni è accordata precedenza alla domanda del dipendente con maggiore anzianità lavorativa; a parità di anzianità lavorativa, è accordata precedenza al dipendente con maggiore anzianità di età.

L'erogazione, ricorrendo la necessità o l'opportunità, può, in tutto o in parte, essere effettuata a terzi direttamente dall'Azienda in nome e per conto del beneficiario, su delega di quest'ultimo.

CAPITOLO XI

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 69

Cessazione del rapporto di lavoro

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

- a. per dimissioni del dipendente;
- b. d'ufficio, senza bisogno di preavviso, al compimento dell'età fissata dalle vigenti disposizioni di legge per il conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia, fatta salva la facoltà di opzione per il proseguimento del rapporto per coloro che ne hanno diritto in virtù delle citate disposizioni di legge;
- c. per malattia o conseguenza di infortunio, la cui durata abbia superato il periodo di conservazione del posto come previsto dal presente Contratto;
- d. per decesso del dipendente;
- e. per recesso per giusta causa o giustificato motivo ai sensi della legge n. 604/66 e della legge n. 108/90.

In ogni caso l'Azienda comunica sempre per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

In caso di cessazione del rapporto per licenziamento o dimissioni, per qualsiasi causa, l'Azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione del lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione dei diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso ha svolto la sua attività nell'Azienda, del livello al quale era assegnato e delle mansioni svolte.

ART. 70

Cessione, trasformazione, fusione dell'Azienda

La cessione, la trasformazione o la fusione dell'Azienda non risolvono il contratto di lavoro in essere.

Il personale dell'Azienda conserva i sui diritti nei confronti dell'Azienda subentrante.

ART. 71

Periodo di preavviso

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

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per i motivi elencati all'art. 69, esclusa la previsione di cui alla lettera b), ai lavoratori spetta un periodo di preavviso pari, per ciascun livello di inquadramento, ai corrispondenti periodi di prova di cui all'art. 21 del presente CCNL.

In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui sopra sono ridotti alla metà.

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

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza il rispetto del termine di preavviso, deve corrispondere all'altra parte l'indennità sostitutiva, calcolata secondo le disposizioni dell'art. 2121 c.c., così come modificato dalla legge n. 297/82.

Durante il periodo di preavviso lavorato, l'Azienda è tenuta a concedere al lavoratore, che lo richiede, permessi non retribuiti per la ricerca di nuova occupazione.

Il periodo di preavviso è considerato come servizio; pertanto, questo, anche se sostituito dall'indennità relativa, viene computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

ART. 72 Indennità sostitutiva del preavviso

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

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

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

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

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

ALLEGATO A

TABELLA DI CORRISPONDENZE PER IL PRIMO INSERIMENTO NELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE

AREA	LIVELLO	PRECEDENTE QUALIFICA E LIVELLO DIFFERENZIATO
A	A1	A1
	A2	A2
	A3	A3 + A4
B	B1	B1 + B2
	B2	B3 + B4
	B3	B5 + B6
C	C1	C1 + C2
	C2	C3
	C3	C4
D	D1	D1 + D2
	D2	D3 + D4
	D3	D5

Q	Q1	-----
	Q2	Dirigenti

ALLEGATO A

TABELLA DI CORRISPONDENZE PER IL PRIMO INSERIMENTO NELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE

AREA	LIVELLO	PRECEDENTE QUALIFICA E LIVELLO DIFFERENZIATO
A	A1	A1
	A2	A2
	A3	A3 + A4
B	B1	B1 + B2
	B2	B3 + B4
	B3	B5 + B6
C	C1	C1 + C2
	C2	C3
	C3	C4
D	D1	D1 + D2
	D2	D3 + D4
	D3	D5
Q	Q1	-----
	Q2	Dirigenti

Tab. B1	<i>Tabella delle retribuzioni base dal 1.11.1999</i>		
Livello	Parametro	Retribuzione mensile	
		£	E
A1	100,00	2.059.000	1063,38
A2	101,60	2.092.000	1080,42

A3	105,39	2.170.000	1120,71
B1	106,99	2.203.000	1137,75
B2	113,31	2.333.000	1204,89
B3	116,71	2.403.000	1241,04
C1	120,79	2.487.000	1284,42
C2	124,19	2.557.000	1320,57
C3	128,56	2.647.000	1367,05
D1	136,23	2.805.000	1448,65
D2	157,84	3.250.000	1678,48
D3	166,10	3.420.000	1766,27
Q1	175,33	3.610.000	1864,40
Q2	206,90	4.260.000	2200,10
Tab. B2	Indennità di Funzione Quadri		
Livello Q1		Livello Q2	
L. 500.000	258,23	L. 1.000.000	516,45

Tab. B3	Tabella incrementi retributivi biennio 2000 - 2001				
Livello	Parametro	Incrementi mensili			
		1 aprile 2000		1 aprile 2001	
		£	£	£	£
A1	100,00	24.710	12,76	22.930	11,84
A2	101,60	25.110	12,97	23.290	12,03
A3	105,39	26.040	13,45	24.160	12,48

B1	106,99	26.440	13,66	24.530	12,67
B2	113,31	28.000	14,46	25.980	13,42
B3	116,71	28.840	14,89	26.760	13,82
C1	120,79	29.850	15,42	27.690	14,30
C2	124,19	30.690	15,85	28.470	14,70
C3	128,56	31.770	16,41	29.470	15,22
D1	136,23	33.660	17,38	31.230	16,13
D2	157,84	39.000	20,14	36.180	18,69
D3	166,10	41.040	21,20	38.080	19,67
Q1	175,33	43.320	22,37	40.190	20,76
Q2	206,90	51.120	26,40	47.430	24,50

Tab. B4	Tabella delle retribuzioni base dall'1.04.2000		
Livello	Parametro	Retribuzioni mensili	
		€	€
A1	100,00	2.083.710	1076,14
A2	101,60	2.117.110	1093,39
A3	105,39	2.196.040	1134,15
B1	106,99	2.229.440	1151,40
B2	113,31	2.361.000	1219,35
B3	116,71	2.431.840	1255,93
C1	120,79	2.516.850	1299,84
C2	124,19	2.587.690	1336,42

C3	128,56	2.678.770	1383,46
D1	136,23	2.838.660	1466,04
D2	157,84	3.289.000	1698,62
D3	166,10	3.461.040	1787,47
Q1	175,33	3.653.320	1886,77
Q2	206,90	4.311.120	2226,50
Tab. B5	Tabella delle retribuzioni base dall'1.04.2001		
Livello	Parametro	Retribuzioni mensili	
		€	€
A1	100,00	2.106.640	1087,98
A2	101,60	2.140.400	1105,42
A3	105,39	2.220.200	1146,63
B1	106,99	2.253.970	1164,07
B2	113,31	2.386.980	1232,77
B3	116,71	2.458.600	1269,75
C1	120,79	2.544.540	1314,14
C2	124,19	2.616.160	1351,13
C3	128,56	2.708.240	1398,68
D1	136,23	2.869.890	1482,17
D2	157,84	3.325.180	1717,30
D3	166,10	3.499.120	1807,14
Q1	175,33	3.693.510	1907,53

Q2	206,90	4.358.550	2250,99
----	--------	-----------	---------

Tab. B6	Tabella elemento aggiuntivo della retribuzione a decorrere dal 1° gennaio 2003
AREA	AUMENTO
A	15000
B	20.000
C	25.000
D	30.000

Trasformazione retribuzioni EELL in CCNL Federculture										
EELL							CCNL Federculture			
Aree	Livelli	Retribuzione anno EELL	Ret. anno/12 = retrib. Mese	IIS	Complessivo mese	Primo inquadramento	Nuovi Inquadramenti	Nuove retrib. mensili	1° aumento 1.7.2000	2° aumento 1.7.2001
A	A1	12.614	1.051	1.008	2.059	ok	A1	2.059	24.710	22.930
	A2	13.014	1.084	1.008	2.092	ok	A2	2.092	25.110	23.290
	A3	13.517	1.126	1.008	2.134	/	A3	2.170	26.040	24.160
	A4	14.017	1.168	1.008	2.176	/				
B										
	B1	13.741	1.145	1.014	2.159	ok	B1	2.203	26.440	24.530
	B2	14.277	1.189	1.014	2.203	ok				
	B3	15.285	1.271	1.023	2.294	ok	B2	2.333	28.000	25.980
	B4	15.729	1.310	1.023	2.333	ok				
	B5	16.276	1.356	1.023	2.379	/	B3	2.403	28.840	26.760
	B6	16.876	1.406	1.023	2.429	/				

C										
	C1	16.695	1.391	1.030	2.421	ok	C1	2.487	29.850	27.690
	C2	17.495	1.457	1.030	2.487	ok				
	C3	18.324	1.527	1.030	2.557	/	C2	2.557	30.690	28.470
	C4	19.424	1.618	1.030	2.648	/	C3	2.647	31.770	29.470
D										
	D1	19.259	1.604	1.042	2.646	ok	D1	2.805	33.660	31.230
	D2	21.159	1.763	1.042	2.805	ok				
	D3	24.455	2.037	1.071	3.108	ok	D2	3.250	39.000	36.180
	D4	26.188	2.182	1.071	3.253	/				
	D5	28.188	2.349	1.071	3.420	/	D3	3.420	41.040	38.080
Q										
	Dir.	/	2.500	1.110	3.610	ok	Q1	3.610	43.320	40.190
	Dir.	/	3.155	1.110	4.260	ok	Q2	4.260	51.120	47.430