

**VERBALE DEFINITIVO DI ACCORDO DI RINNOVO QUADRIENNALE
NORMATIVO E BIENNALE ECONOMICO DEL CCNL FEDERCULTURE**

Inizio validità: 01.01.2008 – Scadenza economica: 31.12.2009 – Scadenza
normativa: 31.12.2011

Costituzione delle parti e Premessa generale all'accordo

Il giorno 07 luglio dell'anno 2009, presso la sede di Federculture, P.zza Cavour n.
17, si sono incontrati:

la FEDERCULTURE (Federazione per le imprese di servizi pubblici culturali,
turistici, dello sport e del tempo libero), nelle persone del Presidente, Roberto
GROSSI nonché dei membri della delegazione trattante costituita:

dal Presidente della Delegazione:
e dai componenti

Mauro MICCIO
Tonino D'ANNIBALE
Adriano DA RE
Enzo DE BIASI
Ilaria CASTIGLIONI
Anna FELLEGGARA
Marcello FOTI
Daniela PICCONI
Albino RUBERTI

Assistiti dal consulente esterno

Fabrizio MARIOSA

e le Organizzazioni Sindacali, rappresentate dai rispettivi Segretari Nazionali

- la F.P. CGIL

da: Carlo PODDA
Antonio CRISPI
Stefano BIANCHI
Dante AJETTI
Emilia NATALE
Donatella ONOFRI

- la FPS CISL

da: Giovanni FAVERIN
Daniela VOLPATO
Gabriella DI GIROLAMO
Roberta ANTONIUCCI
Enrico VIZZACCARO

- la UIL FPL

da: Giovanni TORLUCCIO
Mario COMOLLO
Daniela VARINI
Sauro BRECCIAROLI
Manuel ONOFRI

- la UIL PA

da: Gerardo ROMANO
Simonetta VILLAMAGNA

per la sottoscrizione del verbale definitivo di accordo di rinnovo quadriennale della parte normativa e biennale della parte economica del Contratto, a norma dell'art. 5 del vigente CCNL FEDERCULTURE

Premesso

- che il secondo quadriennio di applicazione del CCNL Federculture ha ulteriormente confermato il positivo *trend* di sviluppo dell'area sindacale rappresentata dal Contratto, con evidenti positive ripercussioni sul fronte della qualificazione della gestione e riorganizzazione dell'offerta culturale, di spettacolo e del tempo libero nelle nostre città, a più generale vantaggio dell'economica e dei cittadini utenti;
- che, in tale contesto, il radicamento del presente Contratto, quale strumento di organizzazione del lavoro nelle imprese, nelle fondazioni e negli altri soggetti che gestiscono i servizi del settore, con particolare riferimento a quelli delle Regioni, degli Enti locali e dello Stato, consente di conferire sempre maggiore dignità a figure professionali che un tempo non avevano pieno riconoscimento all'interno del più generale apparato pubblico;
- che, pur in un momento così delicato qual'è quello attuale, di crisi economica nazionale e, conseguentemente, di settore, le parti hanno raggiunto un equilibrato temperamento delle esigenze di contenimento dei costi e di incremento della produttività aziendale, con quello di un sostanziale aumento delle retribuzioni ed una più marcata valorizzazione e riconoscimento di nuove professionalità tipiche della variegata area rappresentata;
- che le parti intendono darsi atto del positivo lavoro di analisi delle criticità del settore e di approfondimento tecnico svolto dagli organismi paritetici via via nel tempo attivati;
- che le stesse hanno raggiunto un accordo di rinnovo compatibile con la disciplina transitoria di cui all'Accordo interconfederale del 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, confermando – per detto rinnovo – le regole contenute nel Protocollo del 23 luglio 1993;
- che, pertanto, stante anche quanto previsto dall'ultimo accordo di rinnovo economico del 15 dicembre 2006, la nuova decorrenza contrattuale del CCNL è fissata a far data dal 01.01.2008 ed avrà durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica;
- che le parti si impegnano, entro la scadenza quadriennale del CCNL, a verificare le condizioni per l'applicazione di regole condivise che consentano di affrontare il successivo rinnovo in base alla durata triennale del CCNL.

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

Convengono

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

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

Pertanto, tutte le clausole preesistenti e non integrate e/o modificate (con il testo evidenziato in neretto) dal presente Accordo conservano piena validità.

Modifiche apportate al CCNL FEDERCULTURE:

Art. 5

Decorrenza e durata del CCNL

In applicazione di quanto disposto dal Protocollo Governo – Parti Sociali del 23 luglio 1993, il presente Contratto ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

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

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

Art. 7-bis

Una tantum

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

LIVELLO	Scala parametrica vigente	Valore una tantum 01/01/08 - 30/06/09 (18 mesi)
A	0	504,00
A1	100,00	554,87

A2	101,60	563,77
A3	105,39	584,79
B	0	558,00
B1	106,99	593,68
B2	113,31	628,72
B3	116,71	647,58
C1	121,47	674,03
C2	124,89	693,00
C3	129,50	718,54
D1	136,44	757,05
D2	156,94	870,84
D3	164,84	914,64
Q1	174,00	965,46
Q2	205,32	1.139,29

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

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

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

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

Ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato in data successiva al 01 gennaio 2008 gli importi in tabella saranno erogati previo riproporzionamento degli stessi in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestato nel periodo temporale coperto dall'Una Tantum, computandosi quale mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.

CAPITOLO III COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 14 Assunzione del personale

A. Assunzione

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

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

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

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

B. Lettera di assunzione

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

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

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

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

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

C. Documenti.

Per l'assunzione il lavoratore deve presentare, di norma mediante autocertificazione o a richiesta nei termini di legge, tutti i documenti richiesti dal datore di lavoro, in quanto necessari all'assunzione.

L'Azienda rilascia ricevuta dei documenti che trattiene.

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

Art. 15 Apprendistato

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

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

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

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 anni ed i 29 anni, per l'acquisizione di competenze trasversali e tecnico professionali rinvenibili nelle aree A e B del presente Contratto.

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

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

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

abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

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

Area A: 42 mesi

Area B: durata 30 mesi

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

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

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

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

Durata dell'apprendistato	1° anno	2° anno	dal 25 ° mese sino al 30° mese	dal 31° mese al 42° mese
30 mesi:	85%	95%	100%	--
42 mesi:	80%	85%	90%	100%

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

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

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

L'orario di lavoro, per gli apprendisti maggiorenni, corrisponde a quello fissato dall'art. 32 per il personale assunto a tempo indeterminato. Per gli apprendisti minorenni, trova applicazione il limite giornaliero di 8 ore nonché quello settimanale

di 40 ore. Resta inteso che le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

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

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

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

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

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

La disciplina dell'apprendistato sarà operativa, previa informativa alle R.S.U. ed R.S.A. presenti in Azienda ovvero, in mancanza, agli organismi locali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL₂, immediatamente dopo l'approvazione delle singole leggi regionali in materia, nel cui ambito territoriale è dislocata l'unità produttiva interessata.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

possibilità di estendere a taluni specifici profili professionali rientranti nell'area "C" della scala classificatoria, l'istituto dell'apprendistato professionalizzante.

Art. 17

Lavoro a tempo parziale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) **lavoratori tutelati dalla legge n. 104/92 e successive modifiche;**

b) lavoratori affetti da gravi patologie acute o croniche, debitamente documentate, che determinano temporanea o permanente perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

c) lavoratori con figli d'età inferiore a tre anni;

d) lavoratori studenti di cui all'art. 10 della legge n. 300/70;

e) lavoratori che comprovino, con adeguata documentazione, esigenze di carattere personale o familiare, di natura eccezionale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 19

Contratto a tempo determinato

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

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

- a) per coprire necessità derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'avvio di nuove tecnologie;
- b) per rispondere a specifiche esigenze organizzative dell'Azienda, derivanti dalle particolari periodicità del ciclo produttivo;
- c) per esigenze di lavoro temporaneo, dovuto a flussi straordinari di utenti ovvero riferite all'organizzazione di fiere, mostre, eventi, mercati nonché per attività connesse;
- d) per far fronte ad appalti, concessioni e/o affidamenti di servizi di cui all'art. 2, primo periodo, comunque limitati nel tempo, per la durata dell'appalto, dell'atto concessorio o dell'affidamento, in deroga alle percentuali di cui all'art. 20-bis;
- e) per coprire esigenze di servizio in caso di concomitanti assenze, nelle ipotesi previste dalla legge;
- f) per affiancare lavoratori per i quali sia stata programmata un'astensione dal lavoro (con esclusione dei casi di sciopero).

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

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli art.4 e 24 della Legge 23 Luglio 1991 n.223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art.8 comma 2 della Legge 23 Luglio 1991 n. 223, ovvero abbia durata inferiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione di orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine, ad esclusione delle ipotesi di cui all'art. 5, comma 5 del d.l. 20.05.1993, convertito in legge 19.07.1993 n. 236;
- d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008.

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

Resta altresì inteso che le assunzioni a tempo determinato non possono, in ogni caso, essere utilizzate come mezzo di copertura, protratto e reiterato nel

tempo, di vuoti di organico di carattere strutturale e, pertanto, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro verrà considerato a tempo indeterminato a far data dalla scadenza dei predetti termini. Anche nell'ipotesi di cui alla lett. d) delle causali di ammissione, i rapporti a termine instaurati non potranno superare il limite dei trentasei mesi.

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

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

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

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

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

Il periodo di preavviso è stabilito nelle seguenti misure:

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

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

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

Art. 20-ter **Subentri e continuità dei rapporti**

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

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

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

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/**operatore di sala**, bidello, lifter, guardarobiere, maschera, garagista, operatore di manutenzione, telefonista, sorvegliante, operatore di magazzino, **portiere, operatore data entry/rilevazione dati**.

Livello A

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

Livello A1

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

Livello A2

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

Livello A3

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

AREA B

Appartiene all'area B il personale specializzato:

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

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

Livello B

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

Livello B1

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

Livello B2

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

Livello B3

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

AREA C

Appartiene all'area C il personale di concetto:

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

Figure professionali indicative: ragioniere, geometra, perito tecnico, perito chimico, istruttore, strumentista elettronico, tecnico di impianti, tecnico di sicurezza, preventivista, archivista, schedatore, tecnico musicale o sportivo o museale, tecnico ricezione turistica, istruttore attività parascolastiche o sportive, progettista, programmatore, tecnico stampa, estimatore, visualizer, art-buyer, tecnico cine-tv, tecnico proiezione, animatore turistico, redattore web, grafico, sistemista hardware o software, promoter, assistente socio-culturale, assistente psico-sociale, assistente direzione lavori, assistente museale, interprete traduttore in simultanea, revisore contabile, insegnante tecnico-pratico, assistente pubbliche relazioni, restauratore, aiuto bibliotecario, operatore culturale e turistico, **animatore museale, addetto di amministrazione con diploma specialistico, addetto ufficio stampa, assistente di direzione, collaboratore restauratore in possesso dei requisiti di cui al d.m. n. 294/2000, addetto mediateca, addetto spazi multimediali, tutor, addetto servizi e-learning, aiuto registrar, disegnatore in possesso di diploma specialistico.**

Livello C1

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

Livello C2

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

Livello C3

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

AREA D

Appartiene all'area D il personale direttivo:

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

Figure professionali indicative: ingegnere, architetto, avvocato, psicologo, sociologo, conservatore museale, bibliotecario, promotore culturale, formatore, docente, archivista laureato, filologo, archeologo, capo ufficio o servizio, producer, media planner, storico dell'arte, organizzatore manifestazioni culturali, curatore manifestazioni culturali, responsabile comunicazione o studi di mercato, controllo di gestione, responsabile direzione lavori, responsabile marketing, responsabile commerciale, responsabile ufficio studi, responsabile centro documentazione, responsabile gestione, responsabile tecnico, responsabile scientifico, responsabile ricerca e sviluppo, capo agenzia, gestore di beni culturali o di spettacoli, **registrar, restauratore dei beni culturali in possesso dei requisiti di cui all'art. 7, commi 1 e**

2 lett a / c d.m. n. 294/2000, responsabile sicurezza impianto sportivo, gestore di procedure ad evidenza pubblica sotto soglia comunitaria.

Livello D1

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

Livello D2

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

Livello D3

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

Art. 30

Diritto allo studio

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

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

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

Il numero dei lavoratori che può fruire di permessi contemporaneamente, è equivalente ad 1 (uno) nelle Aziende fino a 50 dipendenti, mentre non può superare il

3% del totale della forza occupata nelle Aziende di maggiori dimensioni; deve, inoltre, essere garantito in ogni reparto lo svolgimento delle attività di lavoro.

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

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

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

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

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

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

CAPITOLO V ORGANIZZAZIONE E ORARIO DI LAVORO

Art. 32 Orario di lavoro

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

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

Per tutte le tipologie di articolazione dell'orario di lavoro ivi disciplinate, la durata massima dell'orario medio settimanale non potrà, in ogni caso, superare le 48 ore, comprensive del lavoro supplementare e dello straordinario, per ogni periodo di 7 giorni, da calcolarsi con riferimento ad un arco temporale non superiore a 4 mesi, fatti salvi diversi accordi aziendali, in ragione delle peculiari esigenze organizzative che caratterizzano i settori rappresentati dal presente CCNL, esplicitate all'art. 31 ed al sesto periodo della presente disposizione contrattuale.

In ogni caso, la durata massima dell'orario di lavoro, a qualsiasi titolo prestato, non può superare le 11 ore giornaliere per lo svolgimento delle attività ordinarie dell'Azienda e può raggiungere il limite massimo consentito dalla normativa vigente, in occasione di attività ed eventi di natura straordinaria.

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

1.Orario standard

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

2.Orario su nastro lavorativo ampio

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

Nei periodi di effettuazione della prestazione secondo tale tipologia di orario i lavoratori interessati fruiscono della riduzione di ½ (mezza) ora di lavoro a settimana.

3.Orario in turno

Si considera lavoro in turno quello prestato, anche a squadre, da più lavoratori, in modo programmato, ciclico ed avvicendato, i quali occupano il medesimo posto di

lavoro per il quale la prestazione viene svolta ad ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane.

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

4.Orario plurisettimanale

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

Durante l'effettuazione dell'orario plurisettimanale, nei periodi di superamento dell'orario medio settimanale, non si ha diritto a compenso per lavoro straordinario fino all'orario giornaliero programmato e, sia nei periodi di superamento che in quelli di riduzione dell'orario medio settimanale, ai lavoratori è corrisposta sempre la retribuzione relativa al normale orario medio contrattuale.

Nei periodi di effettuazione dell'orario plurisettimanale i lavoratori interessati fruiscono, a compensazione del maggior disagio, della riduzione di 1 (una) ora di lavoro a settimana e di un incremento di 2 (due) giorni di ferie all'anno per periodi di prestazioni superiori a 4 (quattro) settimane, o di 1 (uno) solo giorno per periodi inferiori.

5.Orario con sospensione annuale

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

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

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

6.Orari per favorire lo sviluppo formativo

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

7.Riduzioni di orario

In funzione dell'adattabilità dell'orario di servizio e quindi dell'orario di lavoro alla necessità dell'utenza e dello specifico mercato, nonché per rispondere alle

esigenze degli orari di vita dei lavoratori e in vista degli orientamenti di legge relativi alla riduzione dell'orario di lavoro settimanale, sarà possibile a livello aziendale sperimentare, previa contrattazione tra le parti, ogni fattibile combinazione di fattori produttivi, considerando altre eventuali riduzioni di orario di lavoro relative a non più del 5% del totale del personale aziendale, a qualunque titolo assunto.

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 34

Banca delle ore

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

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

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

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

Con specifico accordo aziendale, verranno definite le modalità di formale presentazione delle domande di usufruzione dei riposi compensativi, con

l'espressa previsione di un obbligo di motivata risposta da parte del datore di lavoro, entro tempi certi, all'istanza presentata dal lavoratore.

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

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

Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

Art. 36

Riposo giornaliero, settimanale, pause giornaliere e lavoro festivo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 37 Lavoro notturno

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

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

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

Tale indennità si cumula ad altre in caso di concorrenza di più maggiorazioni.

A partire dallo stato di accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, è vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 22,00 alle ore 6,00.

Non sono tenuti a prestare lavoro notturno:

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

Art. 39
Reperibilità

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

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

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

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

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

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

Art. 41
Ferie

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

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

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

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

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

La frazione di mese superiore a 15 giorni viene calcolata come mese intero. Viceversa, non viene calcolata affatto la frazione inferiore.

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

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

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

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

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

Art. 43 *Permessi*

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

Nell'ambito del monte ore disponibile, la contrattazione aziendale potrà disciplinare le condizioni e le modalità di fruizione di permessi per visite mediche,

debitamente certificate, sulla base del principio di frazionabilità giornaliera delle ore concesse a tale titolo.

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

I lavoratori, inoltre, hanno diritto ai seguenti permessi:

- per matrimonio, un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario non computabili come ferie, da usufruire entro 30 giorni dalla data del matrimonio comprovato mediante regolare documentazione;
- per decesso di parenti (genitore, coniuge, figli, fratelli) o affini entro il secondo grado o persone comunque conviventi con il lavoratore, 3 giorni di permesso retribuito;
- per particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati, compreso la nascita di figli, 3 giorni di permesso retribuito;
- 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. 45

Tutela della maternità e congedi parentali

Per i periodi di congedo di maternità, congedo di paternità e congedi parentali di cui al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 i lavoratori e le lavoratrici avranno diritto alle seguenti indennità

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

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

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

Art. 46

Servizio militare – Richiamo alle armi

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

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

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

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 informatori delle politiche aziendali e dei comportamenti organizzativi e operativi sia della Direzione aziendale che di tutto il personale dipendente.

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

Le Aziende provvedono alla nomina del medico competente **il quale, nell'ambito delle attribuzioni ad esso riservate dal vigente art. 25 del d.lgs. n. 81/2008**, assicurerà gli accertamenti preventivi e periodici relativi agli ambienti di lavoro ed effettuerà, laddove **previsto per legge**, le visite mediche dei lavoratori, per i quali stilerà una cartella sanitaria e di rischio da custodire in Azienda.

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

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

A. Numero

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

- Aziende fino a 100 dipendenti: uno;
- Aziende superiori a 100 dipendenti: tre;

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

B. Modalità di elezione

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

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

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

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

Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

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

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

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

C. Permessi retribuiti

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

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

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 50 citato, comma 1, lett. b), c), d), g), i), ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

D. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

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

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza si svolge, **durante l'orario di lavoro, per un numero minimo di 32** ore lavorative pro capite **per anno, senza oneri economici a carico del lavoratore, da riferire** alla effettiva durata della formazione.

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

E. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la Sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. **50 del d.lgs. n. 81/08**, le Parti concordano sulle seguenti **modalità di esercizio delle sue funzioni, ai sensi del comma 3 del citato articolo 50**:

E.1) ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO

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

E.2) MODALITÀ DI CONSULTAZIONE

Laddove il D.Lgs. n. **81/08** prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del Rappresentante per la Sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività; il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

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

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

E.3) INFORMAZIONI E DOCUMENTAZIONE AZIENDALE

Il Rappresentante per la Sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lett. *e*) ed *f*), comma 1, art. **50**, D.Lgs. n. **81/08**.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il **documento** di valutazione dei rischi di cui **agli artt.17 comma 1 e 26, comma 3 del d.lgs. n. 81/08**, custodito presso l'Azienda.

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

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

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

Art. 50

Dispositivi di prevenzione e divise aziendali

L'Azienda fornisce ai lavoratori, **ai sensi del titolo III del d.gls. n. 81/08**, i dispositivi di protezione individuali (DPI) ed esige che i singoli lavoratori usino tali mezzi personali di sicurezza.

I DPI devono rispondere ai requisiti essenziali di sicurezza, **di cui all'allegato V del d.gls. n. 81/08**.

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.

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 **10 giorni lavorativi**, e deve contenere l'indicazione del termine entro il quale il lavoratore può presentare gli argomenti a propria difesa. Detto termine non **potrà** essere inferiore a **10 giorni lavorativi**.

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

La Direzione, completata l'istruttoria, la quale dovrà esaurirsi **entro 30 giorni** dal termine concesso al lavoratore per le giustificazioni, applica al lavoratore il provvedimento adottato.

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

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

Art. 60-bis
Incrementi economici

L'incremento economico a regime dei minimi tabellari, unitamente al valore delle nuove retribuzioni, nella misura e secondo la decorrenza convenuta, sono riportati nelle tabelle "B1" e "B2" allegate al Contratto, che sostituiscono le precedenti tabelle "B1", "B2" e "B3".

Art. 64
Premio di risultato

A. Premessa

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

Tale premio ha la finalità di:

– coinvolgere e far partecipare tutti i lavoratori al miglioramento continuo dell'Azienda attraverso la realizzazione di obiettivi e programmi di efficienza, produttività e qualità; tali obiettivi/programmi possono essere a carattere aziendale, di area, di gruppo o anche individuali per le qualifiche superiori;

– far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall’Azienda attraverso il miglioramento della redditività e dell’andamento economico conseguito grazie alla realizzazione degli obiettivi e dei programmi suddetti.

Il premio di risultato viene definito con la contrattazione aziendale quadriennale di cui all’art. 7, lett. D, del presente 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 ritarato 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 riasseti patrimoniali, che incidano diversamente sugli indici, di cui al comma precedente, si procede alla ridefinizione dei valori di riferimento.

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

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

D. Attribuzione del premio

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 64-bis

Fondo per progetti speciali di interesse aziendale

Con decorrenza 01 luglio 2009, è determinato un importo pari ad € 5,00 (cinque/00) mensili per 14 mensilità, moltiplicato per il numero di dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Azienda al 31 dicembre di ciascun precedente anno solare, il quale confluirà in un Fondo denominato "*Fondo per progetti speciali di interesse aziendale*".

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

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

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

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

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

Art. 72
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. 70, escluse le previsioni di cui alla lettera *b)* **ed alla lettera *e)* limitatamente al recesso per giusta causa di cui all'art. 2119 c.c.**, ai lavoratori spetta un periodo di preavviso pari, per ciascun livello di inquadramento, ai corrispondenti periodi di prova di cui all'art. 21 del presente CCNL.

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.

ALLEGATO B

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

LIVELLO	Retribuzioni al 30.11.2007	Scala parametrica vigente	Incrementi tabellari dal 01.07.2009
A	€1.060,00	0	€56,00
A1	€1.275,64	100,00	€61,65
A2	€1.296,08	101,60	€62,64
A3	€1.344,40	105,39	€64,98
B	€1.190,00	0	€62,00
B1	€1.364,85	106,99	€65,96
B2	€1.445,40	113,31	€69,86
B3	€1.488,75	116,71	€71,95
C1	€1.549,56	121,47	€74,89
C2	€1.593,18	124,89	€77,00
C3	€1.651,90	129,50	€79,84
D1	€1.740,43	136,44	€84,12
D2	€2.002,04	156,94	€96,76
D3	€2.102,73	164,84	€101,63
Q1	€2.219,56	174,00	€107,27
Q2	€2.619,19	205,32	€126,59

Tabella B2 – Nuova retribuzione tabellare
 Valori in Euro da corrispondersi per 14 mensilità

LIVELLO	Retribuzione al 30.11.2007	Scala parametrica vigente	Incrementi tabellari dal 01.07.2009	Retribuzione dal 01.07.2009
A	€1.060,00	0	€56,00	€1.116,00
A1	€1.275,64	100,00	€61,65	€1.337,29
A2	€1.296,08	101,60	€62,64	€1.358,72
A3	€1.344,40	105,39	€64,98	€1.409,37
B	€1.190,00	0	€62,00	€1.252,00
B1	€1.364,85	106,99	€65,96	€1.430,81
B2	€1.445,40	113,31	€69,86	€1.515,26
B3	€1.488,75	116,71	€71,95	€1.560,71
C1	€1.549,56	121,47	€74,89	€1.624,45
C2	€1.593,18	124,89	€77,00	€1.670,18
C3	€1.651,90	129,50	€79,84	€1.731,74
D1	€1.740,43	136,44	€84,12	€1.824,55
D2	€2.002,04	156,94	€96,76	€2.098,80
D3	€2.102,73	164,84	€101,63	€2.204,36
Q1	€2.219,56	174,00	€107,27	€2.326,83
Q2	€2.619,19	205,32	€126,59	€2.745,78