

# Federculture

## Verbale di accordo di rinnovo quadriennale del Ccnl

Inizio validità: 01.12.2003 – Scadenza economica: 30.11.2005 – Scadenza normativa: 30.11.2007

### INDICE DEI CONTENUTI

<a href="#">Art. 1 - Modifiche apportate al CCNL FEDERCULTURE 9/11/99</a> <a href="#">Art. 2 - Applicazione del CCNL</a> <a href="#">Art. 4 - Prima applicazione del CCNL e adozione graduale</a> <a href="#">Art. 4-bis - Sviluppo del sistema di applicazione graduale: livelli economici base e livelli economici evoluti</a> <a href="#">Art. 7 - Modalità e procedure di relazioni sindacali</a> <a href="#">Art. 7-bis - Una tantum</a>  <b>CAPITOLO III - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b> <a href="#">Art. 14 - Assunzione del personale</a> <a href="#">Art. 15 - Apprendistato</a> <a href="#">Art. 16 - Contratto di inserimento professionale</a> <a href="#">Art. 17 - Lavoro a tempo parziale</a> <a href="#">Art. 19 - Contratto a tempo determinato</a> <a href="#">Art. 20 - Contratto di somministrazione a tempo determinato</a> <a href="#">Art. 20 bis - Percentuale massima di utilizzo della flessibilità</a>  <b>CAPITOLO IV - CLASSIFICAZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE</b> <a href="#">Art. 24 - Declaratorie di aree e livelli</a> <a href="#">Art. 30 - Diritto allo studio</a>	<b>CAPITOLO V - ORGANIZZAZIONE E ORARIO DI LAVORO</b> <a href="#">Art. 32 - Orario di lavoro</a> <a href="#">Art. 33 - Lavoro supplementare e straordinario</a> <a href="#">Art. 35 - Orario di lavoro per addetti a lavori discontinui</a> <a href="#">Art. 36 - Riposo giornaliero, settimanale, pause giornaliere e lavoro festivo</a> <a href="#">Art. 37 - Lavoro notturno</a>  <b>CAPITOLO X - TRATTAMENTO ECONOMICO</b> <a href="#">Art. 60-bis - Incrementi economici</a> <a href="#">Art. 61 - Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (EAR)</a>  DICHIARAZIONE CONGIUNTA SUL REGIME TRANSITORIO DELL'ART.61 <a href="#">Art. 2 - Disciplina transitoria sui permessi per i dirigenti sindacali</a>  ALLEGATI
---	---

### Costituzione delle parti e Premessa generale all'accordo

Il giorno 21 marzo dell'anno 2005, 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, Maurizio BARRACCO e del vice presidente Raffaele RANUCCI, nonché dei membri dalla delegazione trattante costituita:

dal Presidente della Delegazione: Roberto GROSSI  
e dai componenti Antongiolio BUA  
Alberto MUZZI  
Daniela PICCONI  
Albino RUBERTI  
Marcello FOTI  
Adriano DA RE

Assistiti dalla  
CONF SERVIZI nelle persone di: Chiara STRANIERO  
E dai consulenti Pietro POMARANZI  
Fabrizio MARIOSA

e le Organizzazioni Sindacali, rappresentate per

- la F.P. CGIL da: Gianni PAGLIARINI, Emilia NATALE, Dante AJETTI
- la FPS CISL da: Rino TARELLI, Marco LOMBARDO, Velio ALIA, Roberta ANTONIUCCI, Enrico VIZZACCARO
- la UIL FPL da: Carlo FIORDALISO, Sauro BRECCIAROLI, Manuel ONOFRI
- la UIL PA da: Salvatore BOSCO, Giacinto FIORE, Emilia PAPA, Gerardo ROMANO

per il rinnovo quadriennale della parte normativa e biennale della parte economica del Contratto, a norma dell'art. 5 del CCNL FEDERCULTURE 9 novembre 1999.

Premesso

- che il primo quadriennio di applicazione del CCNL Federculture per i dipendenti degli Enti e delle aziende del settore culturale, turistico, sportivo e del tempo libero ha confermato positivamente gli obiettivi di qualificazione della gestione ed organizzazione dei servizi e, al contempo, ha consentito la valorizzazione del patrimonio delle risorse umane, contribuendo a sviluppare le basi per la creazione di una categoria omogenea – dal punto di vista delle tutele – delle professionalità operanti nei predetti settori, presupposto essenziale per il costante sviluppo del settore.

- che, con il presente accordo, le Parti si danno atto che le tipologie contrattuali per l'inserimento dei lavoratori nel mercato del lavoro, quelle finalizzate allo sviluppo professionale nonché le forme flessibili di assunzione della manodopera mirano, comunque, a sviluppare la stabilità dei rapporti, anche in una prospettiva di proiezione degli stessi a tempo indeterminato, con orari di lavoro compatibili con le esigenze di

vita dei lavoratori e della qualità dei servizi.

- che, nel prendere coscienza della continua evoluzione del variegato panorama professionale del settore, le Parti si impegnano a costituire (entro sessanta giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo) una Commissione paritetica, di natura tecnica, con il compito di proporre, entro 12 mesi, l'eventuale aggiornamento del sistema di classificazione del personale, pur mantenendone inalterata la struttura, anche in relazione a nuove figure e profili professionali ed alla diversità dei settori merceologici di pertinenza. A detta Commissione sarà altresì affidato il compito di monitorare e verificare i dati e le dinamiche del settore e l'andamento occupazionale nonché l'utilizzo delle forme flessibili di assunzione del personale, con particolare riferimento ai rapporti a tempo determinato, anche individuando le soluzioni migliori attinenti al meccanismo di adozione graduale. Le proposte cui perverrà la Commissione saranno discusse entro il periodo di vigenza contrattuale.

- che, consapevoli delle tipicità che connotano i settori rappresentati dal presente CCNL e, in particolare, della connaturata instabilità delle relazioni contrattuali tra aziende e Pubbliche Amministrazioni, in ragione della durata limitata nel tempo degli atti concessori, di affidamento o di appalto, si reputa essenziale porsi quale parte attiva per far fronte a fenomeni di potenziale destrutturazione di organici aziendali. A tal fine, ove si assista a fenomeni di subingresso di imprese in appalti, concessioni, affidamenti, i sottoscrittori del presente accordo si impegnano a promuovere le iniziative necessarie perché l'Azienda subentrante acquisisca, nel proprio assetto organizzativo, le risorse necessarie già impiegate nell'esecuzione dei suddetti appalti, concessioni, affidamenti, garantendo agli stessi l'applicazione del CCNL FEDERCULTURE.

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

Convergono

di sottoscrivere il presente accordo di rinnovo, il quale concerne il periodo 1 dicembre 2003 – 30 novembre 2007 per la parte normativa ed è valido dal 1 dicembre 2003 al 30 novembre 2005 per la parte economica.

A far data dalla sua sottoscrizione, lo stesso integra e/o modifica il CCNL FEDERCULTURE del 9 novembre 1999 e l'accordo di rinnovo economico del 23 aprile 2002, pertanto tutte le clausole preesistenti e non integrate e/o modificate dal presente Accordo conservano piena validità.

---

## **Federculture**

### **Verbale di accordo di rinnovo quadriennale del Ccnl**

**Inizio validità: 01.12.2003 – Scadenza economica: 30.11.2005 – Scadenza normativa: 30.11.2007**

#### **Art. 1 - Modifiche apportate al CCNL FEDERCULTURE 9 novembre 1999:**

#### **Art. 2 - Applicazione del CCNL**

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

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

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

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

#### **Art. 4 - Prima applicazione del CCNL e adozione graduale**

##### **MODIFICHE ALLA LETTERA A:**

##### **A. Inquadramento**

Per il personale proveniente dagli EE.LL. si applica, in termini automatici, l'inquadramento previsto nella tabella 6 allegata all'Accordo di rinnovo 21 marzo 2005 (che sostituisce l'allegato A di cui al CCNL 09.11.1999).

Per il personale proveniente da un diverso CCNL dei pubblici comparti, le Parti convergono di determinare, all'occorrenza, specifici modelli di inquadramento del personale trasferito ed eventuali sistemi di adozione graduale in ragione delle specificità del CCNL di provenienza, nel rispetto del sistema classificatorio ed economico adottato dal Contratto FEDERCULTURE.

A tal fine, le direzioni aziendali e quelle amministrative delle Aziende ed Amministrazioni interessate da

fenomeni di passaggio del personale pubblico dipendente verso il Contratto FEDERCULTURE si impegnano a comunicare alle OO.SS. firmatarie del presente Contratto, ai fini della sua applicazione, almeno 90 giorni prima del programmato passaggio, l'inizio delle relative procedure. Le OO.SS. predette, ricevuta la comunicazione, potranno definire, di comune accordo, sistemi di inquadramento omogenei in relazione alle aree nelle quali è chiamato ad operare il personale trasferito, garantendo loro il livello di professionalità maturato. L'eventuale intesa raggiunta sarà comunicata alle Aziende ed Amministrazioni interessate, almeno 20 giorni prima del programmato accesso del personale verso il nuovo Contratto.

Per il personale proveniente da altri CCNL, di natura privatistica, l'area ed il livello di inquadramento vengono individuati in relazione alle mansioni effettivamente svolte, sulla base dei contenuti professionali previsti dai sistemi di classificazione di provenienza secondo la normativa riportata negli artt. 23 e 24.

## **MODIFICHE ALLA LETTERA C:**

### **C. Adozione graduale**

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

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

### **Art. 4-bis - Sviluppo del sistema di applicazione graduale: livelli economici base e livelli economici evoluti**

Le Parti, con la sottoscrizione del presente rinnovo contrattuale, condividono l'esigenza primaria di definire un modello contrattuale unico per tutti i lavoratori comunque impiegati nelle aziende, tale da garantire uniformità di trattamento economico e normativo dei settori cui inerte la categoria sindacale espressione del CCNL FEDERCULTURE.

In tale prospettiva, è avvertita da tutti la necessità di una maggiore competitività del Contratto, anche per ciò che attiene alla vasta area, fenomenologicamente variegata e disomogenea, degli appalti, concessioni ed affidamenti inerenti i servizi di cui all'art. 2, 1° periodo, con l'obiettivo di una qualificazione mirata del capitale umano impiegato.

Le Parti, inoltre, evidenziano come le suddette esigenze non possano in alcun modo porsi in contrasto con i principi e le regole che hanno ispirato la nascita e l'evoluzione del presente CCNL e, dunque, occorre offrire idonee garanzie al personale che, con qualunque modalità ed in qualsiasi momento, risulti trasferito da Istituzioni o Enti Pubblici (siano esse statali, regionali o locali) a seguito di processi di c.d. "esternalizzazione pura", implicanti il passaggio di personale dall'Ente Pubblico di provenienza.

Ciò premesso, per il contemperamento delle priorità sopra espresse, le Parti decidono di sviluppare il sistema di adozione graduale di cui all'art. 4, lett. C. secondo la seguente modalità:

- A. Agli artt. 23-bis e 24 vengono inseriti 2 nuovi livelli retributivi base, relativi alle rispettive aree professionali, costituiti dal livello A e B, cui corrisponderanno nuovi minimi contrattuali fissati nella tabella 3 allegata all'Accordo di rinnovo 21 marzo 2005.
- B. In tali livelli retributivi saranno collocati tutti i lavoratori, senza particolare esperienza, comunque assunti a far data dalla sottoscrizione del rinnovo contrattuale 21 marzo 2005, sulla base del sistema classificatorio allegato al presente Contratto
- C. Il criterio di cui al punto B è escluso con riferimento al personale già in servizio e/o per quello trasferito da Istituzioni o Enti Pubblici (nazionali, regionali o locali), per il quale continueranno a trovare applicazione le regole di inquadramento e le garanzie di conservazione del trattamento ad personam di cui all'art. 4, lett. A. e B.
- D. Il personale inquadrato nei suddetti livelli A e B permarrà nel livello base per la durata massima di 3 (tre) anni
- E. Alla scadenza dei termini di cui al punto D, il personale inquadrato nei livelli base acquisterà, automaticamente, il diritto al passaggio nel livello retributivo evoluto immediatamente superiore dell'area professionale di pertinenza, fatto salvo trattamento di miglior favore.

### **Art. 7 - Modalità e procedure di relazioni sindacali**

#### **MODIFICHE ALLA LETTERA C – Procedura di rinnovo del CCNL - - 6^ periodo.**

In relazione a quanto previsto dal Protocollo Governo – Parti Sociali del 23 luglio 1993, con riferimento a quanto stabilito relativamente alla procedura per la presentazione delle proposte di rinnovo contrattuale e l'avvio delle trattative nazionali, le Parti convengono che, in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla

data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla data di scadenza del CCNL, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione denominato <<indennità di vacanza contrattuale>>, le cui modalità di corresponsione saranno definite dalle Parti sottoscrittrici del CCNL, in sede nazionale, escludendosi – al riguardo – qualsiasi intesa assunta a livello aziendale.

#### **Art. 7-bis - Una tantum**

Contestualmente al pagamento degli arretrati luglio 2004 / febbraio 2005, sarà erogato a tutti i lavoratori a tempo indeterminato, in forza alla data di sottoscrizione dell'Accordo di rinnovo 21 marzo 2005, un importo lordo forfetario, comprensivo di qualunque ulteriore pretesa economica legata al rinnovo contrattuale e non incidente su alcun istituto di natura retributiva disciplinato dal presente Contratto, a copertura del periodo 1 dicembre 2003 – 30 giugno 2004, secondo gli importi indicati nella tabella 2, allegata al suddetto Accordo e qui di seguito riprodotta:

<b>Tabella 2</b>	
<b>Livello</b>	<b>Importi lordi forfetari</b>
<b>A1</b>	€ 166,33
<b>A2</b>	€ 168,99
<b>A3</b>	€ 175,29
<b>B1</b>	€ 177,96
<b>B2</b>	€ 188,46
<b>B3</b>	€ 194,12
<b>C1</b>	€ 200,90
<b>C2</b>	€ 206,55
<b>C3</b>	€ 213,82
<b>D1</b>	€ 226,59
<b>D2</b>	€ 262,53
<b>D3</b>	€ 276,27
<b>Q1</b>	€ 291,62
<b>Q2</b>	€ 344,12

Per gli apprendisti e i lavoratori con contratto di inserimento professionale, gli importi di cui alla tabella precedente, saranno proporzionalmente ridotti sulla base di quanto indicato all'art.15.

Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale gli importi, di cui alla precedente tabella, verranno erogati proporzionalmente al loro orario di lavoro.

Ai dipendenti assunti con contratto a tempo determinato, in forza all'atto della sottoscrizione dell'accordo, l'importo di cui sopra verrà erogato previo riproporzionato in settimane in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestato, a condizione che quest'ultimo 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 dicembre 2003, l'importo di cui sopra sarà erogato previo riproporzionamento in settimane in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestato, 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.

In attesa del decreto interministeriale di attuazione dell'obbligo di contestuale informazione, l'Azienda, entro 5 giorni dall'assunzione, è tenuta ad inviare al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede lavorativa, una comunicazione contenente i dati anagrafici del lavoratore, la data di assunzione, quella di cessazione qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato, la tipologia contrattuale, la qualifica professionale ed 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.

A seguito dell'approvazione del predetto decreto interministeriale, teso ad assicurare l'unitarietà e l'omogeneità del sistema informativo lavoro, l'Azienda si adeguerà all'obbligo di informazione contestuale, relativamente ai nuovi assunti, adottando i moduli per le comunicazioni obbligatorie in esso elaborati.

L'assunzione dei minori di anni diciotto è effettuata in conformità della regolamentazione contenuta nella legge n.977 del 17 ottobre 1967, così come modificata ed integrata dal d.lgs. n.345/99 e dal d.lgs. n.262/2000.

## **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 matricola 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 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:

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

L'apprendista minorenni o maggiorenne, nel caso di sottoposizione ad attività che richiedono sorveglianza sanitaria in base al d.lgs. n.626/94, 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 CCNL, 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.

## Art. 16 - Contratto di inserimento professionale

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

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

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

- a. soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni,
- b. disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni;
- c. lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d. lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che abbiano lavorato per almeno 2 (due) anni;
- e. donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, sia inferiore almeno del 20 % di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 % quello maschile;
- f. persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

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

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

La durata del contratto non potrà essere inferiore a nove mesi né superare i diciotto mesi, con la sola eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali la durata non potrà essere superiore ai trentasei mesi.

Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

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

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

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

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

professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

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

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

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

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

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

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

Nell'ipotesi di trasformazione del contratto di inserimento/reinserimento in contratto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento e/o reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con l'esclusione degli istituti implicanti meccanismi di automatismo economico, in funzione del mero trascorrere del tempo.

Ai fini dell'art.35 della Legge 300/1970, è utile il numero dei lavoratori con contratto d'inserimento e/o reinserimento di durata superiore a 12 mesi.

## **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:

- a. lavoratori con figli d'età inferiore a tre anni;
- b. lavoratori tutelati dalla legge n.104/92 e successive modifiche;



- c. lavoratori studenti di cui all'art.10 della legge n.300/70;
- d. lavoratori che comprovino, con adeguata documentazione, esigenze di carattere personale o familiare, di natura eccezionale.
- e. lavoratori con gravi patologie oncologiche, in conformità delle previsioni di cui all'art.12-bis del d.lgs. n.61/2000.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Per eccezionali e temporanee esigenze dell'Azienda, il personale con contratto a tempo parziale di tipo orizzontale potrà effettuare, previo consenso, lavoro supplementare, nei limiti del 20 % della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad 1 mese, da utilizzare nell'arco di più di una settimana.

Anche i lavoratori con rapporto part-time di tipo verticale e misto potranno svolgere lavoro supplementare, qualora la durata della loro prestazione non ecceda l'orario normale di lavoro settimanale e sino al raggiungimento del medesimo.

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

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

L'assunzione a tempo determinato è 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;
- 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).

Limitatamente alle causali di cui alla lettera d), al fine stabilire livelli organizzativi ottimali, è consentita la deroga a quanto stabilito dall'art.20-bis sulla percentuale massima di utilizzo di rapporti di lavoro flessibili, per un periodo massimo pari a 12 mesi, relativi al primo anno di attività. In tale evenienza, con riferimento ai lavoratori assunti per lo specifico appalto/concessione/affidamento, le parti concordano nell'escludere l'utilizzo di ulteriori tipologie di rapporti flessibili, ad eccezione del contratto part-time.

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.4 del D.Lgs. 19 Settembre 1994 n.626 e successive modificazioni.

Per gli appalti, concessioni o affidamenti della durata iniziale pari ad un anno, la deroga sopra descritta troverà eccezionalmente applicazione, previa informazione preventiva alle R.S.U. e R.S.A ovvero, in mancanza agli organismi locali delle OO.SS. stipulanti il presente Contratto, anche per i periodi di proroga disposti dalla Committente, per un arco di tempo non superiore a 3 mesi.

Per le causali 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.

Al di fuori delle ipotesi che precedono, in caso di obiettive necessità di carattere straordinario, i limiti quantitativi per l'utilizzo di tale strumento contrattuale possono essere derogati sulla base di un apposito accordo aziendale, in conformità di quanto stabilito all'art.20-bis, terzo periodo.

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. In ragione di tale premessa l'Azienda, qualora abbia adottato contratti a tempo determinato per far fronte alle esigenze individuate dalla lettera d) del secondo periodo, si impegna a trasformare - in caso di rinnovo del medesimo appalto/concessione/affidamento - i predetti rapporti in rapporti a tempo indeterminato, tenuto conto delle effettive esigenze di strutturazione dell'organico aziendale connesse alla fase di prosieguo dell'appalto/concessione/affidamento.

Nell'ipotesi di mutamento nella titolarità dell'attività oggetto dell'appalto, concessione o affidamento - che comporti l'acquisizione del personale del cedente impiegato nella suddetta attività - troverà applicazione la disciplina normativa in tema di trasferimento d'azienda, di cui all'art.2112 c.c.. In tale evenienza, ove il cedente stipuli con il cessionario un distinto contratto di appalto / sub-appalto, la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra cedente e cessionario opererà il regime di solidarietà di cui all'art.1676 c.c..

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 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 servizio prestato a tempo determinato costituisce titolo di precedenza, a parità di requisiti, agli effetti dell'eventuale assunzione a tempo indeterminato.

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 - Contratto di somministrazione a tempo determinato**

le Parti avviano immediate consultazioni per la revisione dell'intera materia, fermo restando che le disposizioni dell'articolo 20 del CCNL FEDERCULTURE del 9 novembre 1999, contenente la disciplina del

lavoro temporaneo, conservano la loro efficacia transitoria, limitatamente alla individuazione delle esigenze di carattere temporaneo che, in aggiunta alle previsioni di legge, consentono l'accesso a tale istituto.

#### **Art. 20 bis - Percentuale massima di utilizzo della flessibilità**

Le Parti, nel concordare sul principio che gli strumenti di flessibilizzazione dei rapporti di lavoro risultano funzionali agli interessi sia delle Aziende che dei lavoratori, oltre a costituire un'importante occasione di allargamento della base occupazionale, ma non possono comunque costituire modalità ordinarie di organizzazione aziendale, fissano, con la presente disposizione contrattuale, una percentuale complessiva massima della c.d. "flessibilità", nella misura pari al 35% dei rapporti di lavoro in essere, da rispettare al momento della costituzione di ogni nuovo rapporto con contratto a tempo determinato, contratto a tempo parziale (salvo le soglie indicate all'art.17, sesto e settimo periodo), contratto di lavoro ripartito e contratto di somministrazione a tempo determinato, non appena tali ultime figure contrattuali riceveranno una puntuale disciplina nel presente CCNL.

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

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

### **CAPITOLO IV - CLASSIFICAZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE**

#### **Art. 24 - Declaratorie di aree e livelli**

##### **MODIFICHE ALL'AREA A**

###### **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

##### **MODIFICHE ALL'AREA B**

###### **Livello B**

Vi appartiene il personale che, privo di particolare esperienza, svolge attività tipiche della propria specialità di mestiere, appreso mediante significativa esperienza o tramite 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 polyvalenti 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.

#### **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 qual 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.

[Commi successivi omissis – nessuna modifica -].

## **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.

In caso di superamento delle 48 ore settimanali, comprensive dello straordinario, nell'ambito delle singole unità produttive con più di 10 dipendenti, l'Azienda è tenuta ad informare, alla scadenza del periodo di riferimento di 4 mesi, le competenti autorità amministrative, ai sensi e per gli effetti dell'art.4 del d.lgs n. 66/2003.

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.

## **Art. 33 - Lavoro supplementare e straordinario**

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

Fermo restando il rispetto della durata massima dell'orario medio settimanale, il ricorso al lavoro straordinario può essere effettuato per particolari esigenze tecnico-produttive non fronteggiabili con l'assunzione di nuovi lavoratori nonché per far fronte ad eventi con mostre, fiere e manifestazioni connesse all'attività produttiva dell'Azienda.

Nel rispetto dei limiti posti dalla legge, il lavoratore è tenuto a prestare il servizio anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, in base alle disposizioni impartite dall'Azienda, fermo restando il limite, per le prestazioni straordinarie, di 180 ore annue individuali.

Il limite di 180 ore annue individuali può essere eccezionalmente elevato fino a 250 ore annue per esigenze di servizio, per non più del 7% del personale aziendale, a qualunque titolo assunto, salvo incremento di detta soglia ad opera della contrattazione aziendale, in conformità delle procedure di cui all'art.8, ed in ogni caso con il minimo di 1 (una) unità.

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

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

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

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

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

-lavoro supplementare: 15%  
-lavoro straordinario: 25%

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

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

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

### **Art. 35 - Orario di lavoro per addetti a lavori discontinui**

L'orario di lavoro per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa è di 48 ore settimanali.

Sono lavoratori discontinui gli addetti a mansioni che non richiedono un impegno lavorativo assiduo e continuativo, ma che consentono intervalli più o meno ampi di inoperosità, e che sono elencate nel R.D. 6 dicembre 1923, n.2657.

All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue l'Azienda deve comunicare al lavoratore interessato l'orario di lavoro e la relativa paga.

Per i portieri/custodi degli stabili sede dell'Azienda ovvero per ulteriori figure professionali individuate a livello aziendale, in ragione della peculiarità delle mansioni connesse al concreto assetto organizzativo dell'unità produttiva interessata, sono definiti, in sede di contrattazione di secondo livello, accordi specifici.

In ogni caso, per la suddetta categoria di lavoratori dovrà essere rispettato il limite della durata massima dell'orario medio settimanale, pari a 48 ore, verificabile nell'arco temporale di riferimento di 4 mesi, salvo diversa regolamentazione in sede aziendale, secondo le medesime modalità adottate per i restanti lavoratori. Resta inteso che lo svolgimento delle prestazioni superiori alle 40 ore settimanali non è qualificabile come straordinario e non dà diritto alla maggiorazione retributiva di cui all'art.33.

Le prestazioni eventualmente rese oltre la 48ma ora vengono retribuite, viceversa, con la maggiorazione del lavoro supplementare, sino alla terza ora successiva all'orario programmato, e con la maggiorazione del lavoro straordinario a partire dalla quarta ora successiva all'orario programmato.

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

In caso di richiesta in tal senso da parte del lavoratore, le ore di lavoro supplementare e/o straordinario svolte dal lavoratore discontinuo possono essere accantonate nella Banca delle ore ai sensi e per gli effetti dell'art.34.

### **Art. 36 - Riposo giornaliero, settimanale, pause giornaliere e lavoro festivo**

Ferma restando la durata dell'orario normale di lavoro di cui all'art.32, 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 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**

Ferme restando le definizioni di "periodo notturno" e di "lavoratore notturno" fornite dall'art.1, comma 2, lett. d) ed e) del d.lgs. n.66/2003 ed il sistema delle relazioni sindacali, viene confermata le 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.

## **CAPITOLO X - TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **Art. 60-bis - Incrementi economici**

L'aumento delle retribuzioni tabellari, nella misura e secondo le scadenze previste, è contenuto nella tabella 5 allegata all'Accordo di rinnovo 21 marzo 2005.

Le indennità in cifra fissa, previste dal CCNL del 9 novembre 1999, saranno incrementate, nella misura dei nuovi importi contenuti nella tabella 5 allegata al predetto Accordo, a far data dal 01.04.2005.

### **Art. 61 - Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (EAR)**

Le Aziende si impegnano alla massima valorizzazione della professionalità dei lavoratori attraverso processi formativi e riconoscimento di progressione professionale (passaggi d'area e/o livello).

I lavoratori che, alla data di sottoscrizione dell'Accordo di rinnovo 21 marzo 2005, fossero rimasti – ovvero permangano – nel livello di appartenenza per complessivi 3 (tre) anni avranno diritto, alla maturazione del terzo anno di anzianità, ad un elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) come riportato nella tabella 1 allegata al predetto Accordo e qui di seguito riprodotta, i cui valori sono così rideterminati e sostituiscono quelli della tabella B.6 del CCNL 9 novembre 1999:

<b>Tabella 1</b>	
<b>Area A</b>	<b>A € 11,62</b>
<b>Area B</b>	<b>B € 15,49</b>
<b>Area C</b>	<b>C € 19,36</b>
<b>Area D</b>	<b>€ 23,23</b>

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

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

---

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA SUL REGIME TRANSITORIO DELL'ART.61**

Le Parti si danno atto che il regime di cui all'art.61 del CCNL 9 novembre 1999 era teso ad attribuire rilevanza



all'anzianità effettiva del lavoratore, indipendentemente dall'indicazione della data del 01.03.2003, con riferimento all'assunzione ed in relazione al periodo di permanenza effettiva nel livello, esclusivamente alle condizioni di maturazione del diritto previste dalla citata disposizione contrattuale.

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

## **Art. 2 – Disciplina transitoria sui permessi per i dirigenti sindacali**

Le Parti, consapevoli della necessità di dare attuazione alla disciplina generale dei permessi sindacali, concordano - in attesa che vengano rese operative le condizioni di accesso stabilite dall'art.11 lett.b2 nel definire una regolamentazione transitoria, per l'anno 2005, attuativa della citata norma.

A tal fine, verranno riconosciute, per la predetta annualità, n.1500 ore complessive di permessi sindacali retribuiti alle OO.SS. stipulanti il presente rinnovo, la cui ripartizione percentuale, per ciascuna O.S. stipulante l'accordo di rinnovo, sarà comunicata a FEDERCULTURE entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione dell'accordo.

Le modalità di utilizzo del monte ore ivi regolamentato seguiranno la medesima articolazione nonché gli stessi presupposti di accesso ai permessi e i relativi oneri di comunicazione dettati dall'art.11 lett.b2.

Le parti si danno reciprocamente atto che i permessi fruiti nell'anno 2004 sono in linea con l'articolato contrattuale e, dunque, alcuna contestazione sarà sollevata in merito.

FEDERCULTURE, dal canto suo, si impegna a raccogliere i dati inerenti gli organici delle Aziende / Enti associati che applicano il presente CCNL, a partire dall'annualità 2005, in modo da consentire la corretta e tempestiva applicazione della citata norma contrattuale.

In mancanza di tale propedeutico adempimento, sarà reiterata la disciplina transitoria ivi regolamentata, a patire dall'anno 2006.

## **ALLEGATI**

<b>Tabella 1: valori EAR</b>	
<b>Area A</b>	<b>A € 11,62</b>
<b>Area B</b>	<b>B € 15,49</b>
<b>Area C</b>	<b>C € 19,36</b>
<b>Area D</b>	<b>€ 23,23</b>

<b>Tabella 2: Indennità di vacanza contrattuale</b>	
<b>Livello</b>	<b>Importi lordi forfetari</b>
<b>A1</b>	<b>€ 166,33</b>
<b>A2</b>	<b>€ 168,99</b>
<b>A3</b>	<b>€ 175,29</b>
<b>B1</b>	<b>€ 177,96</b>
<b>B2</b>	<b>€ 188,46</b>
<b>B3</b>	<b>€ 194,12</b>
<b>C1</b>	<b>€ 200,90</b>
<b>C2</b>	<b>€ 206,55</b>
<b>C3</b>	<b>€ 213,82</b>
<b>D1</b>	<b>€ 226,59</b>
<b>D2</b>	<b>€ 262,53</b>
<b>D3</b>	<b>€ 276,27</b>
<b>Q1</b>	<b>€ 291,62</b>

<b>Q2</b>	<b>€ 344,12</b>
-----------	-----------------

<b>Tabella 3: minimi retributivi dei livelli base A e B</b>
<b>Area A</b> liv.A : € 1.000,00
<b>Area B</b> Liv.B : € 1.130,00

<b>Tabella 4:</b>	
<b>Indennità in cifra fissa</b>	<b>nuovi importi</b>
indennità lavoro domenicale Art. 36	€ 6,00
indennità di lavoro domenicale per servizio in turno - Art. 38	€ 6,00
indennità giornaliera per lavoro in turno avvicendato di tipo B diurno - Art. 38	€ 2,25
indennità giornaliera per lavoro in turno avvicendato di tipo B notturno - Art. 38	€ 11,25
Indennità di reperibilità fino a 10 ore giornaliere - Art. 39	€ 4,50
Indennità di reperibilità superiore a 10 e fino a 14 ore - Art. 39	€ 6,75
Indennità di reperibilità superiore a 14 e fino a 24 ore - Art. 39	€ 10,14
indennità di cassa tipo A al giorno - Art. 63 lett. A	€ 0,56
indennità di cassa tipo B al giorno - Art. 63 lett. A	€ 0,84
indennità di trasferta - periodo superiore a 24 ore - Art. 63 lett. B	€ 16,88
indennità di trasferta - periodo superiore a 12 ore - Art. 63 lett. B	€ 8,44
indennità di disagio livello 1 - Art. 63 lett. C	€ 1,12
indennità di disagio livello 2 - Art. 63 lett. C	€ 2,25
indennità di disagio livello 3 - Art. 63 lett. C	€ 3,37

<b>LIVEL LO</b>	<b>Parametr o</b>	<b>Retribuzione al 1° marzo 2003</b>	<b>INCREMENTO COMPLESSIVO</b>	<b>Retribuzione dal 1° luglio 2004</b>	<b>Retribuzione marzo 2004</b>
A1	100	1.142,39	67,89	1.166,15	1
A2	101,6	1.160,70	68,98	1.184,84	1
A3	105,39	1.203,97	71,55	1.229,01	1
B1	106,99	1.222,28	72,64	1.247,70	1
B2	113,31	1.294,43	76,92	1.321,35	1
B3	116,71	1.333,25	79,23	1.360,98	1
<b>C1</b>	<b>120,79</b>	<b>1.379,85</b>	<b>82,00</b>	<b>1.408,55</b>	<b>1</b>
C2	124,19	1.418,69	84,31	1.448,20	1
C3	128,56	1.468,62	87,28	1.499,17	1
D1	136,23	1.556,28	92,48	1.588,65	1
D2	157,84	1.803,18	107,16	1.840,68	1
D3	166,1	1.897,50	112,76	1.936,97	1
Q1	175,33	2.002,92	119,03	2.044,58	2

Q2	206,9	2.363,55	140,46	2.412,71	2
----	-------	----------	--------	----------	---

<b>Tabella 6</b>		
<b>Equiparazione primo inserimento nelle nuova classificazione Personale proveniente dagli EE.LL.</b>		
<b>AREA</b>	<b>LIVELLO CCNL Federculture</b>	<b>Precedente qualifica e livello differenziato personale EE.LL.</b>
<b>A</b>	A	
	A1	A1
	A2	A2
	A3	A3+A4+A5
<b>B</b>	B	
	B1	B1+B2
	B2	B3+B4
	B3	B5+B6+B7
<b>C</b>	C1	C1+C2
	C2	C3
	C3	C4+C5
<b>D</b>	D1	D1+D2
	D2	D3+D4
	D3	D5+D6
<b>Q</b>	Q1	
	Q2	dirigenti

Letto, confermato e sottoscritto,

Per FEDERCULTURE

Per FP CGIL

Per CISL FPS

Per UIL FPL

Per UIL PA