

Verbale di Accordo

Il giorno 12 maggio 2016, in Roma

Tra

Federculture

e

la Federazione UGL Terziario Nazionale rappresentata Segretario Nazionale Luca Malcotti e il Vice Segretario Nazionale Luigi Giulio De Mitri Pugno e una delegazione del settore composta da: Amedeo Gismondi, Laura Cozzo, Anna Rita D'Andrea, Patrizio Presepi, Antonio Grottoli, Stefania Libertella e Pietro Stazi, **dal Consiglio Nazionale del Terzario:** Asquini Massimiliano, Barbieri Maurizio, Caprio Antonio, Castiglione Luigi, Cozzo Laura, D'Alessandro Massimiliano, De Luca Giuseppe, De Rosa Giuseppe, Filotico Brunella, Fiorino Vita Letizia, Gismondi Amedeo, Massimi Daniele, Matrigiani Luca, Menichini Gianluigi, Nigro Sabrina, Paggiosi Andrea, Panico Gaetano, Pavia Vincenzo, Penello Franco, Perna Giuseppe, Perrone Vito, Rossato Massimiliano, Silvani Franco, Spina Roberto, Uberti Riccardo, Virgilio Michele e con l'assistenza della Confederazione Unione Generale del Lavoro rappresentata dal Vice Segretario Generale Claudio Durigon.

*** *** ***

Premesso che:

- le Parti riconoscono che l'essenza della contrattazione e del metodo delle relazioni industriali è la tensione alla ricerca del migliore punto di equilibrio tra le istanze di produttività e di competitività espresse dalle imprese e il diritto dei lavoratori a trovare nel lavoro la garanzia di una esistenza libera e dignitosa.
- le Parti confermano il fondamentale ruolo dei servizi per la cultura, il turismo, lo sport, il tempo libero e la formazione non solo per la crescita culturale, sociale e civile ma anche per lo sviluppo economico del Paese.
- le Parti convengono sulla necessità che il CCNL sia un documento moderno e flessibile idoneo ad incentivare, conformemente alle norme di legge, una contrattazione di secondo livello capace di cogliere le esigenze e le specificità aziendali per migliorare le condizioni di lavoro e garantire la capacità di rispondere in modo efficiente e dinamico alla domanda del mercato di riferimento.
- le Parti individuano nella formazione del personale lo strumento primario per l'adeguamento della organizzazione del lavoro in relazione alle esigenze di crescita professionale, di flessibilità organizzativa, di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

*** *** ***

Tutto ciò premesso, le Parti intendono rinnovare, come in effetti rinnovano, il CCNL alle condizioni che seguono.

**Testo dell'Accordo di Rinnovo del
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i dipendenti delle imprese dei servizi pubblici della cultura,
del turismo, dello sport e del tempo libero**

Capitolo I

Finalità, applicazione e validità del CCNL

L'art. 5 del CCNL è modificato come segue:

Art. 5 Decorrenza e durata del CCNL

Il presente Contratto ha durata triennale per la parte economica e normativa, con decorrenza dal 1° gennaio 2016 e scadenza al 31 dicembre 2018, fatte salve le decorrenze particolari stabilite per singoli istituti.

Il Contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non sia data disdetta per iscritto, a mezzo raccomandata a.r. con ricevuta di ritorno o a mezzo pec, da una delle Parti almeno 3 mesi prima della scadenza.

Il contratto continua a produrre i propri effetti fino al momento del successivo rinnovo.

Capitolo II

Relazioni e diritti sindacali

Dichiarazione a verbale

Le Parti convengono sulla necessità di revisionare il presente Capitolo II e si impegnano, entro la fase di stesura definitiva del CCNL, di definire di comune accordo l'aggiornamento degli articoli ivi presenti secondo le disposizioni di cui all'Accordo Interconfederale del 28 giugno e 21 settembre 2011, al Protocollo del 31 maggio 2013 e al Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 secondo i principi di seguito evidenziati. Resta inteso che le Parti intendono sin d'ora superati tutti i riferimenti di cui al Protocollo 23 luglio 1993, all'Accordo CISPEL 29 settembre 1994 e al Protocollo CISPEL 20 luglio 1989.

Le Parti riconoscono l'autonomia dell'attività imprenditoriale ed i diversi ruoli e responsabilità delle Aziende e delle OO.SS. dei lavoratori e ritengono, per questo, indispensabile che il complessivo sistema di relazioni industriali si articoli attraverso rapporti periodici, sia a livello nazionale che aziendale, regolati da specifiche procedure. In particolare, il datore di lavoro sarà tenuto ad informare con cadenza semestrale sull'andamento del ricorso alle diverse tipologie contrattuali in uso.

Le Parti convengono sulla necessità di istituire un Osservatorio Nazionale Paritetico le cui modalità di costituzione e funzionamento saranno definite di comune accordo entro la fase di stesura definitiva del CCNL.

Le Parti confermano un modello di assetti negoziali con il CCNL avente la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, e si impegnano ad ottimizzare l'integrazione tra i diversi livelli contrattuali, potenziando lo spazio riservato alla contrattazione di secondo livello con ulteriori materie quali ad esempio i sistemi di valutazione del personale, la conciliazione vita-lavoro, il welfare aziendale. In tale contesto, la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge. Le Parti, ai sensi e per gli effetti della Legge n. 146/1990, così come riformata dal D.L. n. 146/2015 conv. L. n. 182/2015, si impegnano ad adottare un codice che regolamenti lo sciopero nei servizi pubblici essenziali e che realizzi il contemperamento delle esigenze di apertura al pubblico con i diritti della persona costituzionalmente tutelati, disponendo l'astensione dallo

sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti alle prestazioni nonché le modalità di individuazione dei medesimi lavoratori, indicando intervalli minimi da osservare tra una astensione e l'altra, termini minimi di preavviso non minori di 10 giorni, procedure di raffreddamento e di conciliazione. A tale fine, Le Parti si danno reciprocamente atto che terranno in considerazione gli accordi raggiunti dall'ARAN e dalle OO.SS. e che li adatteranno alle specificità del settore privato.

Capitolo III

Costituzione del rapporto di lavoro

Dichiarazione a verbale

Le Parti condividono l'esigenza di aggiornare il quadro delle tipologie contrattuali e di ridefinire alcune modalità di svolgimento della prestazione di lavoro in ragione del susseguirsi dei noti interventi legislativi di riforma che hanno reso obsoleto il quadro regolatorio precedentemente definito dal CCNL come di seguito meglio evidenziato.

L'art. 14 del CCNL è modificato come segue:

Art. 14 Assunzione del personale

A. Assunzione

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

All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla trasmissione telematica al Centro per l'impiego nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro del dipendente, entro le 24 ore del giorno antecedente l'inizio del rapporto di lavoro, compilando il modello UNIFICATO-LAV di cui al Decreto Interministeriale 30 ottobre 2007. Copia della comunicazione preventiva telematica di assunzione deve essere consegnata al lavoratore dal datore di lavoro all'atto dell'assunzione e prima dell'inizio dell'attività.

L'assunzione dei minori di anni diciotto potrà avvenire a partire dal compimento di anni sedici a patto che abbiano assolto l'obbligo di istruzione per almeno 10 anni.

Fanno eccezione a tale regola: la stipulazione di un contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, per il minore che ha compiuto 15 anni, oltre all'impiego in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo, pubblicitario, nel settore dello spettacolo e nei programmi televisivi, autorizzato con provvedimento della Direzione Territoriale del Lavoro (art. 4 della Legge n. 977/1967, D.M. 27 aprile 2006, n. 218).

B. Lettera di assunzione

All'atto 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 del lavoro 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 con 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 Capitolo VII del presente CCNL.

C. Documenti

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

L'Azienda rilascia ricevuta dei documenti che trattiene.

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

L'art. 15 del CCNL è modificato come segue:

Art. 15 Apprendistato

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

E' disciplinato dagli artt. 41-47 del D.lgs. n. 81/2015, dal D.M. 12 ottobre 2015 che definisce gli standard formativi e i criteri generali per la realizzazione dei percorsi, nonché dalla normativa regionale vigente.

Si articola nelle seguenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

E' stipulato in forma scritta e contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari.

Ha una durata minima non inferiore a 6 mesi.

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

Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 c.c., con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Devono comunque essere rispettati i seguenti principi:

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

- presenza di un tutore o referente aziendale;

- possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, anche attraverso accordi con le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano;

- possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;

- registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino;

- possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a 30 giorni.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità.

Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 24 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 40% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di 1 apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei detti limiti sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

A. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione.

Possono essere assunti i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

I datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad 1 anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che abbiano concluso positivamente i percorsi effettuati, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale.

Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad 1 anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi previsti, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Possono essere stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a 4 anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore

Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a 2 anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato, di cui all'art. 6, co. 5, del Decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87.

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 20% di quella che gli sarebbe dovuta.

E' incentivato dall'art. 32 del D.lgs. n. 150/2015, secondo il progetto sperimentale recante "Azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale" di cui dell'Accordo della Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano del 24 settembre 2015.

B. Apprendistato professionalizzante

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La durata del periodo di apprendistato non può essere superiore a 3 anni.

Dichiarazione a verbale

Le Parti concordano di stabilire, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del CCNL, in un accordo separato da allegare al CCNL, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche in ragione del tipo di qualificazione ai fini contrattuali da conseguire con l'apprendistato professionalizzante.

C. Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Il datore di lavoro che intende stipulare detto contratto sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro.

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 20% di quella che gli sarebbe dovuta.

E' incentivato dall'art. 32 del D.lgs. n. 150/2015.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Per quanto non espressamente richiamato nel presente articolo, si fa riferimento alla normativa legale vigente.

L'art. 15 bis è introdotto nel CCNL come segue:

Art. 15 bis Tirocini (Stage)

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

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

Le tipologie di tirocinio sono le seguenti:

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

E' corrisposta al tirocinante un'indennità per la partecipazione al tirocinio, per la quale, ferma restando la competenza delle Regioni e delle Province Autonome in materia, si ritiene congruo un importo non inferiore a euro 400 lordi mensili anche per evitare un uso distorto dell'istituto.

Per la disciplina dei tirocini di cui alle lett. a), b), c) si rimanda alle linee guida adottate ai sensi dell'art. 1, co. 34-36, della L. n. 92/2012, sancite nell'Accordo della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano del 24 gennaio 2013 ed alle normative regionali attuative delle stesse.

Sono esclusi dalla disciplina di cui sopra, le seguenti ulteriori tipologie di tirocinio:

- d) tirocini curriculari promossi da università, istituzioni scolastiche, centri di formazione professionale, ovvero per tutte le fattispecie non soggette alle comunicazioni obbligatorie, in quanto esperienze previste all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione;
- e) i periodi di pratica professionale, nonché i tirocini previsti per l'accesso alle professioni ordinistiche;
- f) i tirocini transnazionali, ad esempio, quelli realizzati nell'ambito di programmi comunitari per l'istruzione e la formazione, quali il *Lifelong Learning Programme*;
- g) i tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote d'ingresso;
- h) i tirocini estivi.

In attesa del complessivo riordino della materia, ai tirocini di cui alle lett. d), e), f), g), h) si applicano le regole contenute nell'art. 18 della L. n. 196/1997 e nel D.M. n. 142/1998.

Rientrano, seppur in modo peculiare, nella disciplina dei tirocini curriculari, anche i periodi di apprendimento nel contesto lavorativo previsti dall'alternanza scuola-lavoro di cui alla L. n. 107/2015 (c.d. legge sulla "buona scuola") ed al D.lgs. n. 77/2005.

Le Parti, rilevata l'importanza della modifica apportata all'art. 1, co. 2, D.lgs. n. 77/2005 dall'art. 1, co. 34, L. n. 107/2015 che ha specificamente esteso la progettazione e l'attuazione dei percorsi di alternanza scuola-lavoro anche ai musei ed agli altri istituti pubblici e privati operanti nei settori del patrimonio e delle attività culturali, artistiche e musicali, nonché agli enti che svolgono attività afferenti il patrimonio ambientale o di promozione sportiva riconosciuti dal CONI, si impegnano a stipulare Protocolli di Intesa con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) a livello nazionale e convenzioni con le Istituzioni scolastiche o formative a livello territoriale, al fine di contribuire fattivamente alla realizzazione di periodi di apprendimento degli studenti dei licei e degli istituti tecnici e professionali nel settore di contrattazione.

Per quanto non espressamente richiamato, sottolineato che il tirocinio non può essere utilizzato per tipologie di attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo e che i tirocinanti non possono sostituire i lavoratori con contratto a termine nei periodi di picco delle

attività e non possono essere utilizzati per sostituire il personale del soggetto ospitante nei periodi di malattia, maternità o ferie, né per ricoprire i ruoli necessari all'organizzazione dello stesso, si fa riferimento alla normativa legale vigente.

L'art. 16 del CCNL è abrogato:

Art. 16 Contratto di inserimento professionale

Le Parti concordano nella eliminazione di questo articolo in quanto il contratto è stato abrogato dalla L. n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero).

L'art. 17 del CCNL è modificato come segue:

Art. 17 Lavoro a tempo parziale

Il lavoro a tempo parziale è disciplinato dagli artt. 4-12 del D.lgs. n. 81/2015.

Il contratto è stipulato in forma scritta e deve contenere la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi, in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate.

La percentuale del 25% di orario supplementare verrà calcolata con riferimento all'orario mensile, salva diversa previsione della contrattazione collettiva aziendale.

Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario.

Le parti del contratto possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

Il prestatore di lavoro ha diritto a un preavviso di 3 giorni lavorativi, nonché a specifiche compensazioni.

La misura massima dell'aumento non può eccedere il limite del 20% della normale prestazione annua a tempo parziale con facoltà della contrattazione aziendale di elevare tale percentuale al 25%.

Le modifiche dell'orario comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'art. 8, co. da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'art. 10, co. 1, della Legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

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

Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e aree contrattuali rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno.

Per quanto non espressamente richiamato, si fa riferimento alla normativa legale vigente.

L'art. 18 del CCNL è abrogato:

Art. 18 Rapporto di lavoro ripartito (job sharing)

Le Parti concordano nella eliminazione di questo articolo in quanto il contratto è stato abrogato dall'art. 55 del D.lgs. n. 81/2015.

L'art. 19 del CCNL è modificato come segue:

Art. 19 Contratto a tempo determinato

Il contratto a tempo determinato è disciplinato dagli artt. 19-29 del D.lgs. n. 81/2015.

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 36 mesi.

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e aree contrattuali e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 36 mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì

conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e aree contrattuali, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, può essere stipulato presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 36 mesi, e, comunque, per un massimo di 5 volte nell'arco di 36 mesi a prescindere dal numero dei contratti.

Il lavoratore non può essere riassunto a tempo determinato prima che siano decorsi 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al 10° giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Il rapporto di lavoro non può continuare oltre il 30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi.

Non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Sono, in ogni caso, esenti dal limite i contratti a tempo determinato conclusi per sostituzione di lavoratori assenti o per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi nonché quello conclusi tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al D.lgs. 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al capo III del D.lgs. n. 151/2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il detto diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è, altresì, riconosciuto, alle stesse condizioni, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, anche tramite pubblicazione su sito internet aziendale.

Per quanto non espressamente richiamato, si fa riferimento alla normativa legale vigente.

L'art. 19 ter è introdotto nel CCNL come segue:

Art. 19 ter Telelavoro e Lavoro agile (Smart-working)

A. Telelavoro

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

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

Resta inteso che il telelavoro sarà attuato su base volontaria.

Le Parti demandano al livello aziendale l'impegnano a valutare la concreta fattibilità di tale modalità. Le parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al telelavoro. La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del telelavoro è di esclusiva competenza del datore di lavoro.

Il telelavoro può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni di lavoro o scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente. La contrattazione aziendale dovrà prevedere la reversibilità della decisione di passare al telelavoro con indicazione delle relative modalità.

Il lavoratore che svolge la prestazione in telelavoro avrà diritto a ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

L'accordo tra le parti disciplinerà l'esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro, le modalità di utilizzo e di conservazione degli strumenti tecnologici, le misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore, nonché le misure relative alla tutela della salute e della sicurezza.

Le Parti riconoscono sin d'ora che le modalità di svolgimento delle prestazioni del dipendente come individuate tra le parti del rapporto non costituiscono violazione dell'art. 4 della L. n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto stesso.

Per lo svolgimento dell'attività di telelavoro l'azienda dovrà fornire al lavoratore gli strumenti necessari allo svolgimento della stessa, sostenendo tutte le relative spese di acquisto, installazione e manutenzione degli stessi, salvo che il telelavoratore non si avvalga di strumenti propri.

Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà:

- consegnare all'azienda un certificato di conformità alle disposizioni vigenti dell'impianto elettrico installato presso l'unità immobiliare in cui viene resa la prestazione a distanza sottoscritto da tecnico abilitato;
- consentire gli accessi, richiesti con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza, anche al fine di poter verificare la corretta applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate;
- consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive previste dalla normativa vigente.

In particolare l'impresa, con la cooperazione del dipendente, provvederà a garantire per quanto di sua competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza del domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di lavoro, nonché le condizioni di esercizio di controllo in materia di tutela e sicurezza del posto di lavoro.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme sulla sicurezza e a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso il dipendente deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella di eventuali altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ricevute.

L'attività di telelavoro, anche con lo scopo di mantenere i rapporti con i colleghi di lavoro, potrà prevedere rientri periodici nell'impresa per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per svolgimento di attività non lavorabili a distanza. Tali modalità di rientro saranno definite con apposito accordo tra le parti.

Per quanto non indicato, e nel quadro della disciplina di cui all'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004 che recepisce l'Accordo Quadro Europeo del 16 luglio 2002 e nel rispetto di quanto sancito, per la tutela della salute e della sicurezza dei telelavoratori, dall'art. 3, co. 10, D.lgs. n. 81/2008, si demanda la definizione della materia alla contrattazione collettiva aziendale al fine di tenere conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro.

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

B. Lavoro agile (*Smart-working*)

Le Parti convengono sulla opportunità di promuovere il lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementarne la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La definizione della materia del lavoro agile, vale a dire la prestazione di lavoro subordinato che si esegue in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, con o senza utilizzo di strumenti tecnologici e senza postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali, viene demandata alla contrattazione collettiva aziendale, anche al fine di introdurre ulteriori previsioni per agevolare i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare questa modalità flessibile di prestazione del lavoro.

Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria.

Le parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile. La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro.

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile avrà diritto a ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

L'accordo tra le parti disciplinerà l'esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro, le modalità di utilizzo e di conservazione degli strumenti tecnologici, le misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore nonché le misure relative alla tutela della salute e della sicurezza.

Dichiarazione a verbale

Le Parti, nelle more dell'approvazione del DDL presentato al Consiglio dei Ministri il 28 gennaio 2016, si danno reciprocamente atto che la materia sarà oggetto di nuova negoziazione dopo l'entrata in vigore della Legge in corso di approvazione.

L'art. 19 quater è introdotto nel CCNL come segue:

Art. 19 quater Collaborazioni

Recepimento del verbale di accordo del 18 gennaio 2016 nel quale andranno declinati i diritti sindacali

L'art. 20 del CCNL è modificato come segue:

Art. 20 Contratto di somministrazione

Il contratto di somministrazione di lavoro è disciplinato dagli artt. 30-40 del D.lgs. n. 81/2015.

Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 15% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può eccedere il 15% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, i detti limiti percentuali si computano sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

L'utilizzatore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al D.lgs. n. 81/2008 nel caso in cui il contratto di somministrazione preveda che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore e non dal somministratore.

Il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

Per quanto non espressamente richiamato, si fa riferimento alla normativa legale vigente.

L'art. 20 bis è modificato come segue:

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 di somministrazione a tempo determinato, con espressa esclusione delle collaborazioni e del part-time.

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

L'art. 20 ter del CCNL è modificato come segue:

Art. 20 ter Subentri e continuità dei rapporti

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che il quadro normativo relativo ad appalti, concessioni e affidamenti nel settore di contrattazione è cambiato significativamente a seguito dell'emanazione dei decreti attuativi della legge delega n. 11/2016, avente ad oggetto l'attuazione delle direttive

2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture. Pertanto, soprattutto alla luce del principio di delega di cui all'art. 1, co. 1, lett. o) della citata legge, che prevede il riordino e semplificazione della normativa specifica in materia di contratti relativi a beni culturali, ivi inclusi quelli di sponsorizzazione, anche tenendo conto della particolare natura di quei beni e delle peculiarità delle tipologie degli interventi, prevedendo altresì modalità innovative per le procedure di appalto relative a lavori, servizi e forniture e di concessione di servizi, comunque nel rispetto delle disposizioni di tutela previste dal codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, e garantendo la trasparenza e la pubblicità degli atti, le Parti si dichiarano sin d'ora disponibili, nel periodo di vigenza contrattuale a verificare l'opportunità di rielaborare la disciplina di cui al presente articolo in virtù delle disposizioni normative che verranno introdotte in materia nel settore di contrattazione.

Capitolo IV

Classificazione e sviluppo del personale

L'art. 26 del CCNL è modificato come segue:

Art. 26 Sviluppo e mobilità orizzontale del personale

Omissis

Qualora al personale vengano affidate, in alternativa o in aggiunta, mansioni diverse da quelle già svolte, ma comunque rientranti nell'area di appartenenza, non viene a determinarsi alcuna automatica modifica, né sotto l'aspetto retributivo, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa, né dal punto di vista dell'inquadramento.

Omissis

L'art. 27 del CCNL è modificato come segue:

Art. 27 Sviluppo professionale

Omissis

Le Parti si danno reciprocamente atto che la materia della classificazione e dell'inquadramento del personale necessita di regolazione da parte della contrattazione collettiva per rendere possibile sistemi che valorizzino l'apporto individuale del singolo e della propria professionalità, anche riconoscendo l'importanza ed il ruolo strategico che rivestono interventi in materia di formazione e sviluppo professionale.

Le Parti convengono sulla necessità di istituire una Commissione Tecnica Paritetica per approfondire i criteri per l'attivazione dei percorsi di carriera che avrà il compito di riferire alle parti firmatarie del CCNL che le discuteranno in apposita commissione negoziale. Le modalità di costituzione e funzionamento della commissione saranno definite di comune accordo entro la fase di stesura definitiva del CCNL.

L'art. 28 del CCNL è modificato come segue:

Art. 28 Attribuzione temporanea di mansioni superiori

Omissis

Qualora l'assegnazione ad area superiore si protragga per più di 4 mesi continuativi (o di 6 mesi nel caso in cui il dipendente sostituito appartenga alla qualifica di quadro), esclusa l'ipotesi in cui si tratti di sostituzione di un dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione diviene definitiva.

Nel caso in cui gli incarichi a mansioni di area superiore non siano a carattere continuativo i periodi per il computo relativo al diritto all'assegnazione all'inquadramento superiore diventano rispettivamente di 170 e 210 giorni computati nell'arco continuativo di 365, comunque calcolati, ferma restando l'esclusione delle ipotesi di sostituzione di un dipendente assente con diritto alla conservazione del posto.

L'art. 28 bis è introdotto come segue:

Art. 28 bis Assegnazione a mansioni inferiori

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

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2103 c.c. come modificato dall'art. 3 del D.lgs. n. 81/2015, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima area professionale.

Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Viene demandata alla contrattazione aziendale la possibilità di prevedere ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima area professionale.

Nelle sedi di cui all'art. 2113, co. 4, c.c. o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

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

L'art. 29 del CCNL è modificato come segue:

Art. 29 Formazione

Omissis

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

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

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

Omissis

Capitolo VI

Giorni festivi, ferie e assenze a vario titolo

L'art. 41 è modificato come segue:

Art. 41 Ferie

Omissis

L'Azienda si impegna a valutare eventuali richieste di spostamento del periodo di ferie assegnato qualora il lavoratore, a causa di sopravvenute e comprovate necessità, ne faccia espressa domanda.

Omissis

L'art. 41 bis è introdotto nel CCNL come segue:

Art. 41 bis Cessione delle ferie a titolo gratuito

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 24 del D.lgs. n. 151/2015, fermi restando i diritti di cui al D.lgs. n. 66/2003, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

Dichiarazione a verbale

Le Parti concordano di stabilire, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del CCNL, in un accordo separato da allegare al CCNL stesso, la misura, le condizioni e le modalità della cessione delle ferie a titolo gratuito. Le Parti concordano, altresì, di valutare la possibilità di estendere tale diritto a favore di altri soggetti bisognosi di assistenza, comunque sempre nel rispetto dei principi costituzionali.

L'art. 43 del CCNL è modificato come segue:

Art. 43 Permessi

Omissis

- per particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati, compreso la nascita di figli, 3 giorni di permesso retribuito. La durata del permesso non potrà, comunque, mai essere inferiore alla metà dell'orario concordato svolto dal richiedente, salva diversa disposizione dei contratti collettivi aziendali;

Omissis

L'art. 44 del CCNL è modificato come segue:

Art. 44 Malattia e infortunio

A. Certificazione malattia o infortunio

Omissis

Il lavoratore è tenuto:

- a dare immediata notizia della propria malattia all'Azienda e dell'indirizzo presso il quale è reperibile per gli eventuali controlli medico-fiscali entro l'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di grave e comprovato impedimento;

- a comunicare entro 2 giorni al datore di lavoro il numero di protocollo del certificato medico che gli è stato rilasciato dal medico;
- ad osservare l'obbligo di reperibilità presso il recapito comunicato all'Azienda negli orari stabiliti dalla legge;
- a riprendere servizio alla scadenza del periodo indicato dal certificato medico;
- a comunicare immediatamente all'Azienda, salvo il caso di grave e comprovato impedimento, il perdurare dello stato di malattia.

Omissis

L'art. 45 del CCNL è modificato come segue:

Art. 45 Tutela della maternità e congedi parentali

Omissis

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

Nota a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto di recepire integralmente le modifiche apportate dagli artt. 2-21 del D.lgs. n. 80/2015 al D.lgs. n. 151/2001, c.d. Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

L'art. 45 bis è introdotto nel CCNL come segue:

Art. 45 bis Congedo per le donne vittime di violenza di genere

La dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis del D.L. 14 agosto 2013, n. 93 conv. con modificazioni, dalla Legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la prevista certificazione. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il congedo può essere usufruito, su base oraria o giornaliera, nell'arco temporale di 3 anni. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale ove disponibile in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Note a verbale

Le Parti concordano di valutare, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del CCNL, la possibilità che tale tutela venga estesa dalla contrattazione collettiva a tutte le persone vittime di violenza di genere o, meglio, di identità di genere e venga, quindi, garantita anche agli uomini e ai LGBT (sigla utilizzata come termine collettivo per riferirsi a persone Lesbiche, Gay, Bisessuali e Transgender).

Capitolo VII Prevenzione, ambiente e sicurezza

L'art. 48 del CCNL è modificato come segue:

Art. 48 Prevenzione e protezione

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

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

Le Aziende provvedono alla nomina del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi e del suo Responsabile per l'adempimento dei compiti di cui all'art. 33 del D.lgs. n. 81/2008, nonché del medico competente il quale, nell'ambito delle attribuzioni ad esso riservate dal vigente art. 25 del D.lgs. n. 81/2008, assicurerà gli accertamenti preventivi e periodici relativi agli ambienti di lavoro ed effettuerà, laddove previsto per legge, le visite mediche dei lavoratori previste dall'art. 41 del D.lgs. n. 81/2008, per i quali istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio da conservare in Azienda.

Le Aziende verificheranno le conseguenze applicative, nello specifico settore, del Decreto Interministeriale 22 luglio 2014 (c.d. Decreto Palchi) che contiene le disposizioni sulla prevenzione e protezione dei lavoratori negli spettacoli musicali, cinematografici e teatrali e nelle manifestazioni fieristiche.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si dichiarano sin d'ora disponibili, nel periodo di vigenza contrattuale e in sede di contrattazione aziendale, a verificare l'opportunità di integrare la disciplina di cui al presente capitolo in conseguenza delle disposizioni applicative del D.lgs. n. 81/2008 che tengano conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative per quanto riguarda gli archivi, le biblioteche e i musei, nel caso siano sottoposti a particolari vincoli di tutela dei beni artistici storici e culturali, di cui all'art. 3, co. 2, del D.lgs. n. 81/2008.

L'art. 49 del CCNL è modificato come segue:

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

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

B. Modalità di elezione

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

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

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

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

Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti in servizio presso l'Azienda da almeno 1 mese alla data delle elezioni e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo 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, co. 1, lett. b), c), d), g), i), ed l), D.lgs. n. 81/2008 non viene utilizzato il predetto monte ore.

D. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

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

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

L'aggiornamento periodico della formazione del Rappresentante per la Sicurezza non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e ad 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

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

E. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

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

E.1) ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO

La visita deve essere preventivamente segnalata al datore di lavoro 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. 81/2008 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del Rappresentante per la Sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività; il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante 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), co.1, art. 50, D.lgs. n. 81/2008.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il documento di valutazione dei rischi di cui agli artt.17, co. 1 e 26, co. 3, del D.lgs. n. 81/2008, custodito presso l'Azienda.

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 dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 26, co. 3, del D.lgs. n. 81/2008, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.

F. Incompatibilità

L'esercizio delle funzioni di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

L'art. 50 del CCNL è modificato come segue:

Art. 50 Dispositivi di prevenzione e divise aziendali

L'Azienda fornisce ai lavoratori, ai sensi del titolo III, capo II, del D.lgs. n. 81/2008, i dispositivi di protezione individuali (DPI) ed esige che i singoli lavoratori usino tali mezzi personali di sicurezza.

Detti dispositivi devono rispondere ai requisiti essenziali di sicurezza ed essere conformi alle norme di cui al D.lgs. 4 dicembre 1992 n. 475 e sue successive modificazioni e di cui all'Allegato VIII del D.lgs. n. 81/2008.

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

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

Diritti della persona

L'art. 51 del CCNL è aggiornato come segue:

Art. 51 Pari opportunità

Omissis

Le Parti convengono sulla opportunità di aggiornare tale articolo con i riferimenti di cui al D.lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), al D.lgs. n. 216/2003 (Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro) e al D.lgs. n. 215/2003 (Attuazione della Direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dall'origine etnica).

L'art. 51 bis è introdotto nel CCNL come segue:

Art. 51 bis Codice di comportamento

Le Parti, anche alla luce del recente Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016, convengono sulla necessità di individuare un modello di Codice di comportamento ribadendo che ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro (e non solo) è inaccettabile.

L'art. 51 ter è introdotto nel CCNL come segue:

Art. 51 ter Conciliazione vita-lavoro

Le Parti convengono sulla opportunità di promuovere le forme flessibili di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementarne la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rinviandone l'individuazione alla contrattazione aziendale.

L'art. 52 del CCNL è aggiornato come segue:

Art. 52 Tutela della dignità dei lavoratori

Dichiarazione a verbale

Le Parti convengono sulla opportunità di aggiornare tale articolo con i riferimenti di cui al D.lgs. n. 198/2006, c.d. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, al D.lgs. n. 216/2003 per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e al D.lgs. n. 215/2003 per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente e dall'origine etnica.

L'art. 54 del CCNL è aggiornato come segue:

Art. 54 Lavoratori disabili

Le Aziende, nell'ambito delle normative di legge vigenti, pongono in essere gli interventi organizzativi e logistici ritenuti necessari per favorire l'inserimento nell'attività lavorativa di soggetti disabili, laddove questi lavoratori siano presenti. Tra gli interventi sono incluse le misure

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

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

L'art. 56 del CCNL è aggiornato come segue:

Art. 56 Volontariato

Omissis

Le Parti convengono sulla necessità di aggiornare l'articolo inserendo i riferimenti di cui alla Legge n. 381/1991 (cooperative sociali) e alla Legge n. 383/2000 (associazione di promozione sociale).

Le Parti convengono sulla necessità di aggiornare l'articolo inserendo il riferimento al DPR 194/2001 (eliminando il riferimento al DPR 612/1994 in quanto abrogato).

Capitolo IX Disciplina

L'art. 57 del CCNL è modificato come segue:

Art. 57 Doveri del personale

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

- a) osservare **con diligenza le norme di legge**, le norme del presente Contratto e le disposizioni impartite dall'Azienda, e comunque dai superiori, anche con riferimento alle norme vigenti in materia di **salute e sicurezza e di ambiente sui luoghi** di lavoro;
- b) informare immediatamente i propri superiori di qualsiasi infortunio **o incidente o guasto** che accada durante lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- c) rispettare l'orario di servizio, adempiendo alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza e non allontanarsi, senza espressa autorizzazione del responsabile, dal posto di lavoro durante l'orario di servizio; **non dare luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro;**
- d) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni affidategli; **eseguire il lavoro con diligenza e prudenza relative alla propria posizione in Azienda;** non trarre profitto, con danno dell'Azienda stessa, da quanto forma oggetto delle sue funzioni; rispettare il segreto d'ufficio e non svolgere attività contraria agli interessi dell'Azienda medesima **o comunque in concorrenza con la stessa.** È fatto espresso divieto di ricevere compensi o regali sotto qualsiasi forma per l'attività svolta;
- e) espletare le sue funzioni tenendo un contegno sempre **decoroso**, corretto ed educato, che concorra al buon nome **e alla reputazione** dell'Azienda; usare sempre rispetto, riguardo ed ogni doverosa sollecitudine, sia con gli altri dipendenti, che con gli utenti, venendo sempre incontro alle richieste di questi ultimi tenuto presente i loro diritti al miglior trattamento e alla maggiore cortesia; **adottare una condotta conforme ai principi di correttezza e buona fede nei confronti dell'Azienda, dei superiori, di altri lavoratori,**

di allievi o di terzi; non adottare comportamenti lesivi della dignità e della libertà della persona; non porre in essere molestie e/o molestie sessuali con comportamenti espressi in forma fisica, verbale o non verbale, o in forma scritta che violino o possano violare l'integrità e/o la dignità della persona; non porre in essere comportamenti, che arrechino pregiudizio all'immagine e alla reputazione dell'Azienda. E' fatto salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni nell'esercizio e a tutela dei diritti sindacali;

- f) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, occupazioni estranee al servizio, né, durante i periodi di assenza per malattia od infortunio, attendere ad attività, **anche lavorative**, che possano ritardare il recupero psico-fisico;
- g) avere riguardo dei locali, dei mobili, degli oggetti, degli attrezzi e degli strumenti a lui affidati; **mostrare diligenza nell'utilizzo dei locali o di altri beni strumentali affidati al dipendente in ragione del servizio; non recare danno o procurare guasti a cose o impianti comunque esistenti nell'Azienda per negligenza; non danneggiare i beni, gli oggetti, le opere con cui venga in contatto in ragione del proprio ufficio o servizio; non utilizzare impropriamente gli strumenti, anche informatici e tecnologici, messi a disposizione dall'Azienda;**
- h) non introdurre, senza autorizzazione, persone estranee all'Azienda in locali e luoghi non aperti al pubblico;
- i) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'Azienda in grado di coinvolgere, direttamente o indirettamente interessi propri;
- j) comunicare immediatamente all'Azienda ogni mutamento del proprio domicilio e/o residenza sia durante il servizio che durante i periodi di malattia;
- k) **partecipare ai corsi di formazione e aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sottoporsi ai controlli sanitari previsti per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali o comunque disposti dal medico competente; prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro;**

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

– dare immediata notizia della propria malattia all'Azienda **nonché dell'indirizzo presso il quale è reperibile ove diverso dal domicilio già comunicato per gli eventuali controlli medico-~~Escali~~**, vale a dire **entro l'inizio del suo orario di lavoro, salvo il caso di grave e comprovato impedimento; comunicare al datore di lavoro il numero di protocollo del certificato che gli è stato rilasciato dal medico entro 2 giorni dall'inizio della malattia;**

– riprendere servizio alla scadenza del periodo indicato dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, dalla data indicata sul certificato del medico di controllo;

– comunicare immediatamente all'Azienda, salvo il caso di grave e comprovato impedimento, il perdurare dello stato di malattia;

– osservare l'obbligo di reperibilità presso il recapito comunicato all'Azienda nelle fasce orarie, tutti i giorni (festivi e domenica inclusi) dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00 **o negli orari stabiliti dalla legge.**

L'art. 58 del CCNL è modificato come segue:

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;
- e) **licenziamento disciplinare (con o senza periodo di preavviso).**

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

La contestazione al lavoratore dei provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale viene fatta per iscritto, con la specifica indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione. La contestazione deve essere tempestiva, comunque non oltre 10 giorni **lavorativi dalla data in cui l'azienda è giunta a conoscenza del fatto contestato**, e deve contenere l'indicazione del termine entro il quale il lavoratore può presentare gli argomenti a propria difesa. Detto termine non potrà essere inferiore a 10 giorni lavorativi.

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

La Direzione, completata l'istruttoria, la quale dovrà esaurirsi entro 30 giorni dal termine concesso al lavoratore per le giustificazioni **o dalla sua audizione, invia** al lavoratore **la comunicazione del provvedimento adottato.**

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

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

L'art. 59 del CCNL è modificato come segue:

Art. 59 Codice disciplinare

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

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

Incorre nei provvedimenti del rimprovero verbale, del rimprovero scritto, della multa o della sospensione, il lavoratore che:

1. adotti una condotta non conforme ai principi di correttezza nei confronti di altri lavoratori o di terzi, **nonché del datore di lavoro o dei superiori;**
2. dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per **uno o** più giorni consecutivi, fino ad un massimo di 4;
3. abbandoni il proprio posto di lavoro **o non dia immediata notizia della propria malattia** senza giustificato motivo;
4. **non rispetti l'orario di lavoro o** ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione **più volte nello stesso mese** senza giustificato motivo;
5. esegua il lavoro con negligenza o mostri negligenza nella cura dei locali o di altri beni strumentali affidati al dipendente in ragione del servizio;
6. procuri guasti a **opere, cose o impianti** comunque esistenti nell'Azienda per negligenza **o grave disattenzione;**

7. compia atti di insubordinazione nei confronti del datore di lavoro o dei superiori, non rispettando le direttive organizzative;
8. non rispetti le norme o non adempia alle disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
9. si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza o di alterazione per uso di sostanze stupefacenti o psicotrope.

Incorre nel provvedimento del licenziamento disciplinare il lavoratore che:

1. adotti con dolo o colpa grave una condotta non conforme ai principi di correttezza nei confronti di altri lavoratori o di terzi, nonché del datore di lavoro o dei superiori;
2. sia assente ingiustificato dal lavoro per più di 4 giorni consecutivi;
3. adotti comportamenti lesivi della dignità e della libertà della persona o ponga in essere molestie o molestie sessuali che violino o possano violare l'integrità e la dignità della persona;
4. effettui falsa attestazione della presenza in servizio mediante alterazione dei sistemi di rilevazione delle presenze o comunque con modalità fraudolente o giustifichi l'assenza dal servizio mediante falsa attestazione;
5. abbandoni il posto di lavoro implicando grave pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza delle opere, delle cose, degli impianti o degli ambienti;
6. compia atti di grave insubordinazione nei confronti del datore di lavoro o dei superiori, non rispettando le direttive organizzative;
7. non rispetti le norme o non adempia alle disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro che arrecano grave pregiudizio a persone o cose;
8. esegua attività non autorizzata in concorrenza con l'Azienda, in conto proprio o di terzi, o trasmetta o divulghi informazioni espressamente ricevute in via riservata;
9. procuri guasti a opere, cose o impianti esistenti nell'Azienda con dolo o colpa grave;
10. ponga in essere un diverbio litigioso seguito dalle vie di fatto o una rissa nei luoghi di lavoro che possano causare grave perturbamento nelle persone;
11. compia furto o trafugamento di beni, oggetti, opere.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di particolare gravità e necessiti di accertamenti, l'Azienda nell'attesa di deliberare il provvedimento disciplinare può disporre l'allontanamento del lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario. Il lavoratore cautelativamente sospeso dalla prestazione lavorativa conserva per il periodo considerato il diritto alla retribuzione.

Nel caso di recidiva, potranno essere applicate le sanzioni di grado immediatamente superiore applicate per le mancanze precedenti.

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

Capitolo X Trattamento economico

L'art. 61 del CCNL è modificato come segue:

Art. 61 Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.)

Omissis

I lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data del 1° gennaio 2019 con una anzianità di servizio di almeno 3 anni che non abbiano avuto dal 2010 almeno 1 passaggio di livello o area

avranno diritto ad un terzo elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) assorbibile da futuri passaggi di livello.

Tabella

Area A € 11,62

Area B € 15,49

Area C € 19,36

Area D € 23,23

L'art. 64 del CCNL è modificato come segue:

Art. 64 Premio di risultato

Le Parti convengono sulla necessità di revisionare il presente articolo e si prefiggono, entro la fase di stesura definitiva del CCNL, di definire di comune accordo l'aggiornamento dello stesso secondo i principi di seguito evidenziati.

Le Parti confermano la necessità che vengano incrementate e rese strutturali tutte le misure volte ad incentivare la contrattazione di secondo livello avente contenuti economici, anche nelle imprese di minori dimensioni, in quanto capace di fotografare la situazione dell'impresa e di meglio rispondere alle esigenze del contesto di riferimento e ai bisogni dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato o determinato.

Il premio variabile sarà calcolato con riferimento ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Il premio dovrà avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti fiscali previsti dalla normativa di legge.

Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile saranno definiti contrattualmente dalle Parti in sede aziendale assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.

In particolare, le Parti concordano che i contratti collettivi aziendali dovranno prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione - che potranno consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi o nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto al periodo congruo definito dall'accordo - il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che in seguito alla emanazione della Legge n. 208/2015 (c.d. Legge di Stabilità 2016) e del D.M. 25 marzo 2016 (ancora soggetto al parere della Corte dei Conti) vigono nuove regole per la contrattazione e per l'erogazione del premio di produttività. Si impegnano, pertanto, a rivedere la presente normativa incentivando la contrattazione collettiva aziendale sulla base dei parametri di produttività aziendale previsti dalle nuove disposizioni e nel rispetto dei criteri di misurazione e verifica concordati.

A. Elemento di garanzia retributiva (E.G.R.)

Ai fini della effettiva diffusione della contrattazione di secondo livello, le Parti concordano nella opportunità di prevedere un importo, nella misura ed alle condizioni concordate, a titolo di elemento di garanzia retributiva (E.G.R.), a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive di

contrattazione di secondo livello che non percepiscano altri trattamenti economici, individuali o collettivi, aggiuntivi rispetto ai minimi previsti dal CCNL.

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

Tabella

Area A € 220

Area B € 250

Area C € 280

Area D € 310

Area Q € 340

L'E.G.R. sarà erogato in una unica soluzione con le competenze del mese di aprile e sarà corrisposto *pro quota* con riferimento a tanti dodicesimi quanti i mesi di servizio nell'anno precedente. A tali fini verrà considerato come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

L'importo previsto sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in rapporto al normale orario di lavoro.

L'importo non avrà riflesso alcuno sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti, di alcun genere e sarà escluso dal computo del TFR in quanto le Parti hanno definito l'importo in senso omnicomprensivo.

Dall'adempimento saranno escluse le aziende che versino in comprovata situazione di difficoltà economico-produttiva, anche con ricorso agli ammortizzatori sociali o che abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure di cui alla legge fallimentare nell'anno precedente o nell'anno di competenza dell'erogazione.

L'art. 64 bis del CCNL è abrogato:

Art. 64 bis Fondi per progetti speciali di interesse aziendale

Le Parti concordano sulla abrogazione di tale articolo per destinare il Fondo ivi previsto al finanziamento del Fondo di cui al nuovo art. 64 ter

L'art. 64 ter del CCNL è inserito nel CCNL come segue:

Art. 64 ter Fondi per la valorizzazione del personale

Le Parti convengono di istituire un Fondo destinato al finanziamento della valorizzazione del personale finanziato da una somma pari ad euro 9 al mese, per 14 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato per ogni anno per la durata complessiva di 3 anni, dal 2016 al 2018.

In caso di mancato utilizzo del Fondo, le somme accantonate non produrranno economie e saranno distribuite ai lavoratori con i criteri qualitativi e produttivi utilizzati per l'erogazione dei premi di produzione.

L'art. 67 bis è introdotto nel CCNL come segue:

Art. 67 bis Welfare

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

L'art. 69 del CCNL è modificato come segue:

Art. 69 Anticipazione sul trattamento di fine rapporto

Omissis

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

Omissis

Capitolo XI Estinzione del rapporto di lavoro

L'art. 70 del CCNL è modificato come segue:

Art. 70 Cessazione del rapporto di lavoro

Omissis

e) per licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo oggettivo o soggettivo.

omissis

L'art. 70 bis è introdotto nel CCNL come segue:

Art. 70 bis Procedura delle dimissioni

In caso di dimissioni e risoluzione consensuale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 26 del D.lgs. n. 151/2015 e dal D.M. 15 dicembre 2015 (al di fuori delle ipotesi di cui all'art. 55, co. 4, D.lgs. n. 151/2001) le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente.

Entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo di dimissioni o risoluzione consensuale, il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.

L'art. 72 è modificato nel CCNL come segue:

Art. 72 Periodo di preavviso

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

Omissis

Nel caso previsto dalla lettera a) tali termini sono ridotti alla metà.

Omissis

Nota finale

Ovunque nel contratto si faccia riferimento al matrimonio si integra con òe unione civileö. Ovunque si parli di coniuge/coniugi si intende applicato anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

*** *** ***

Il presente verbale di accordo integra la disciplina contrattuale vigente formando così il contenuto unitario del CCNL. In particolare in luogo di *Omissis* si intendono richiamate e vigenti le discipline già previste nel medesimo articolo del precedente CCNL.

*** *** ***

Nuovi minimi tabellari:

I nuovi minimi tabellari sono rappresentati nella tabella allegata

Per Federculture

Per UGL