



FEDERCULTURE

In data 28 dicembre 2022 è stato rinnovato il CCNL per i dipendenti delle aziende dei servizi pubblici della cultura, del turismo, dello sport e del tempo libero (Federculture).

Riportiamo di seguito le principali novità e/o differenze rispetto al precedente CCNL:

**Classificazione del personale:  
declaratorie di fasce e (nuovi) livelli (ora art. 27, ex art. 24)**

Sono stati introdotti due nuovi livelli che vanno a completare la classificazione del personale già introdotta dal verbale di accordo 16 dicembre 2017. In particolare, sono stati introdotti il VII° livello della Fascia I ed il V° livello della Fascia II:

- Alla prima categoria (VII° livello della Fascia I), *"vi appartiene il personale, in possesso delle capacità del livello inferiore, che opera in un contesto di notevole complessità e/o in ambiti e contesti di ampie dimensioni ed elevata variabilità"*;
- Alla seconda categoria (V° livello della Fascia II), *"vi appartiene il personale che, in possesso delle capacità del livello inferiore, le ha svolte in differenti contesti e ha maturato un'esperienza pluriennale"*.

**Una tantum (nuovo art. 7-bis)**

A copertura del periodo 1° gennaio 2019 – 30 novembre 2021, ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo è corrisposto, entro il mese di febbraio 2023, un importo forfettario *una tantum* pari ad **€ 500,00** per la Fascia II, II° livello e riparametrato sulla base della tabella che segue:

FASCIA/LIVELLO	IMPORTI
Q2	845,15
Q1	716,23
3/6	693,59
3/5	678,52
3/4	646,00
3/3	586,15
3/2	561,62
3/1	533,05
2/5	547,34
2/4	533,05
2/3	514,08
2/2	500,00
2/1	480,41
1/7	490,20
1/6	480,41
1/5	466,41
1/4	440,40
1/3	433,81
1/2	418,21
1/1	411,62

Entro il mese di aprile 2023 verrà erogato al personale dipendente in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo un importo complessivo a titolo di "arretrati dovuti all'aumento dei minimi tabellari" per il periodo 01 dicembre 2021 – 31 dicembre 2022.

Tale importo non incide su alcun istituto retributivo, diretto o indiretto, disciplinato dal CCNL (es. straordinario, mensilità aggiuntive, TFR).

Per gli apprendisti, gli importi saranno riproporzionati in base alle percentuali di retribuzione, nei rapporti di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario convenuto.

Agli assunti a tempo indeterminato dopo il 1° gennaio 2019 così come nei rapporti a termine superiori a due mesi, gli importi saranno riproporzionati in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestato nel periodo 1° gennaio 2019 - 30 novembre 2021. A tal fine le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni sono considerate mese intero

### **Minimi tabellari (nuovo Allegato B)**

Ulteriori novità ineriscono i minimi tabellari che, a decorrere dal 1° dicembre 2021, sono i seguenti:

<i>FASCIA/LIVELLO</i>	<i>IMPORTI</i>
Q2	2.969,77
Q1	2.516,63
3/6	2.437,15
3/5	2.384,18
3/4	2.270,01
3/3	2.059,65
3/2	1.973,39
3/1	1.873,01
2/5	1.923,20
2/4	1.873,01
2/3	1.806,43
2/2	1.756,96
2/1	1.688,02
1/7	1.722,49
1/6	1.688,02
1/5	1.638,87
1/4	1.547,52
1/3	1.524,34
1/2	1.469,56
1/1	1.446,38

### **Equiparazione primo inserimento nella nuova classificazione – personale proveniente da EE.LL. (nuovo Allegato A)**

Per il personale proveniente dagli Enti Locali si applica l'inquadramento previsto dalla seguente tabella di corrispondenze:

<i>FASCIA/LIVELLO</i>	<i>IMPORTI</i>
Q2	Dirigenti
Q1	--
3/6	D6
3/5	D5
3/4	D4
3/3	D3
3/2	D2
3/1	D1
2/5	C5
2/4	C4
2/3	C3
2/2	C2
2/1	C1
1/7	B4
1/6	B3
1/5	B2
1/4	B1
1/3	A3
1/2	A2
1/1	A1

Per il personale proveniente da un contratto pubblico saranno applicati specifici modelli di inquadramento ed eventualmente sistemi di adozione graduale.

Per il personale proveniente da un contratto privatistico l'inquadramento viene individuato in relazione alle mansioni effettivamente svolte.

#### **Fondi per la valorizzazione del personale (ora art. 68-ter, ex art. 64-ter)**

Dal 1° gennaio 2023 è istituito un Fondo destinato al finanziamento della valorizzazione del personale, finanziato da un contributo pari a € 10,00 al mese per 14 mensilità per ciascun lavoratore a tempo indeterminato. In caso di mancato utilizzo del Fondo, le somme accantonate non produrranno economie saranno distribuite ai lavoratori con i criteri qualitativi e produttivi utilizzati per l'erogazione dei premi di produzione.

#### **Assistenza sanitaria integrativa (ora art. 71-bis, ex art. 67-bis)**

Le Aziende del Settore a far data dal 01 gennaio 2023 sono tenute a destinare ad un Fondo e/o Ente/assicurazione di assistenza sanitaria integrativa una quota pari ad euro 14,17 per ciascun lavoratore per dodici mensilità, per l'attivazione di un piano sanitario base, comprensivo delle prestazioni di cui all'allegato C.

Le Aziende, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente Contratto, dovranno attivare le procedure per l'individuazione del Fondo e/o dell'Ente e/o dell'assicurazione di assistenza sanitaria di cui al periodo precedente.

A partire da gennaio 2023 e fino a quando non sarà attivata la polizza sanitaria in favore del personale, gli importi accantonati saranno destinati al sistema di welfare aziendale.

#### **Ferie (ora art. 44, ex art. 41)**

Sul punto, il rinnovo prevede la seguente novità: *"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. La malattia superiore a 3 giorni o il ricovero ospedaliero incorsi durante il periodo di ferie, o il decesso di parenti (genitore, coniuge, unito civilmente, figli, interruzione spontanea di gravidanza, fratelli) o affini entro il secondo grado o persone comunque conviventi con il lavoratore ne sospendono il decorso. Il lavoratore è tenuto a darne tempestiva e documentata comunicazione. Una volta avvenuta l'assegnazione del periodo di ferie, queste devono essere godute".*

#### **Cessione delle ferie a titolo gratuito (ora art. 44-bis, ex art. 41-bis)**

Inoltre, il rinnovo prevede nuove modalità per la cessione delle ferie finalizzate all'assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti o per far fronte a gravi motivi personali e familiari individuati in sede di contrattazione aziendale, non fronteggiabili attraverso il ricorso ad altri istituti contrattuali. In particolare, l'art. 44-bis prevede che: *"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 e all'art. 36 Cost., 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 e/o al fine di far fronte a gravi motivi personali e familiari, individuati in sede di contrattazione aziendale, non fronteggiabili attraverso il ricorso ad altri istituti contrattuali volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A tal fine, le Parti rimandano ad accordi aziendali la disciplina delle condizioni di accesso e delle modalità di applicazione, tenuto conto di quanto qui di seguito indicato".*

#### **Apprendistato (art. 15)**

All'apprendistato sono state apportate le seguenti modifiche:

#### **Numero degli apprendisti**

Il numero degli apprendisti occupati non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto ai lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda; nelle aziende con meno di 10 dipendenti gli apprendisti non potranno superare il numero dei lavoratori specializzati e qualificati. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere fino a 3 apprendisti.

## **Durata**

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per il conseguimento di tutti i livelli della fascia I e II e il solo 1° livello della fascia III. La durata del contratto di apprendistato professionalizzante non può essere superiore a 3 anni, così articolata:

- 6 mesi per i livelli 1°, 2°, 3° e 4° della Fascia I;
- 12 mesi per i livelli 5°, 6° e 7° della Fascia I;
- 24 mesi per i livelli 1°, 2° e 3° della Fascia II;
- 36 mesi per i livelli 4° e 5° della fascia II e per il livello 1° della Fascia III.

## **Contratto a tempo determinato (ora art. 17, ex art. 19)**

### **Durata**

Ad esclusione delle attività stagionali, è ammessa l'apposizione di un termine di durata non superiore a 12 mesi per lo svolgimento di qualsiasi mansione, senza motivazione (contratti acausali). Contratti superiori ma comunque non oltre i 24 mesi sono ammessi in presenza di almeno una delle seguenti causali:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Fatti salvi i contratti fino a 12 giorni, l'apposizione del termine deve risultare da atto scritto.

Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi e successivamente prorogato o rinnovato solo se soddisfa le suddette condizioni.

Le condizioni non sono richieste per il rinnovo o la proroga di contratti stagionali.

Il termine del contratto potrà essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto fosse inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe fosse superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

In caso di continuazione del lavoro oltre la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, la mancata trasformazione in rapporto a tempo indeterminato determina l'obbligo di corrispondere al lavoratore un' indennità pari al 20% della paga base contrattuale fino al 10° giorno successivo al termine e al 40% per ciascun giorno ulteriore, fermo restando che, se il rapporto continuasse oltre il 30° giorno, in caso di contratto inferiore a 6 mesi ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi, il contratto si considera trasformato a tempo indeterminato dalla data di decorrenza dei predetti termini.

## **Continuazione oltre la scadenza**

Fermi i limiti di durata massima, 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 decimo giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi od oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

## **Numero complessivo**

Non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 25% 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. Fanno eccezione le attività stagionali.

## **Diritti di precedenza**

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.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

### **Lavoratori stagionali**

Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Il lavoratore deve manifestare per iscritto la propria volontà di esercitare il diritto di precedenza al datore di lavoro entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto.

### **Contratto a tempo determinato per "attività in ambito culturale temporanee-stagionali" (nuovo art. 18)**

Con il rinnovo, è stato introdotto questo contratto.

Ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015 sono, esenti dall'apposizione delle condizioni, anche in caso di rinnovo e proroga, dai limiti di durata massima e dal numero complessivo di contratti, le attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (nelle cui more di adozione continuano a trovare applicazione le disposizioni del D.P.R. n. 1525/1963).

Rientrano nelle ipotesi di "stagionalità" ai fini dell'applicazione delle deroghe di cui sopra, le aziende ad apertura annuale che stipulino contratti a termine:

a) nei periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività lavorativa e nei periodi di picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno in località a prevalente vocazione turistica; nei periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni, mostre, spettacoli, allestimenti;

b) nei periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni, mostre, spettacoli, allestimenti, eventi e progetti di interesse culturale;

c) nei periodi connessi a festività religiose e civili, sia nazionali che estere.

Le Parti convengono che la stagionalità così come sopra definita soddisfa i requisiti legali richiesti dal D.Lgs. n. 81/2015 ai fini dell'applicazione di specifiche normative e che tale tipologia contrattuale è uno strumento idoneo per soddisfare esigenze di ampliamento degli organici oltre i limiti percentuali e di durata nonché per il superamento dell'obbligo di causale, per proroghe o rinnovi.

### **Lavoro intermittente (nuovo art. 19)**

È stato introdotto il lavoro intermittente, che è disciplinato dagli artt. 13-18 del D.Lgs. n. 81/2015, cui comunque si rimanda per quanto non diversamente disciplinato/richiamato dal CCNL. Le Parti hanno convenuto di dare esecuzione a quanto la legislazione vigente in materia affida alla contrattazione collettiva aziendale.

### **Lavoro agile (ora art. 21, ex art. 19-ter)**

È stata implementata la disciplina del lavoro agile.

La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsti dal CCNL, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Nell'assunzione di lavoratori in modalità agile è riconosciuta priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e paternità, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

L'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato; dev'essere stipulato per iscritto e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Se l'accordo è a tempo indeterminato, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni (90 giorni nel caso di lavoratori disabili al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore)  
In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad 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.

Gli accordi aziendali o individuali devono disciplinare: la dotazione degli strumenti di lavoro, i sistemi di articolazione in fasce orarie (individuando la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non esegue la prestazione lavorativa), le modalità di fruizione dei permessi, l'individuazione dei luoghi idonei alla prestazione, le misure di protezione riservatezza e segretezza dei dati, le misure idonee a garantire la salute e la sicurezza, le modalità di fruizione dei diritti e delle libertà sindacali, la parità di trattamento e le pari opportunità, le modalità di accesso per i lavoratori fragili e disabili e i sistemi di protezione dei dati personali e la riservatezza.