

Verbale di Accordo

Il giorno 12 maggio 2016, in Roma

Tra

Federculture

e

**FP CGIL
CISL
UIL FPL
UIL PA**

*** *** ***

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**

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 28 dicembre 2015 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.