

REP. N. 878
DEL 15 XI 22

Fondazione per le Arti Contemporanee in Toscana CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 15/11/2022

presso Il Centro per l'Arte Contemporanea Luigi Pecci, in Prato si sono incontrati

La Fondazione per le Arti Contemporanee in Toscana, in persona di Stefano Collicelli Cagol, assistito da Massimo Mancini Consulente del Lavoro,

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali in persona dei signori Elena Magini, Antonio Bindi e Ivan Aiazzi, assistiti da Alessio Bettini per FP CGIL Prato, Patrizia Pini per UILFPL Prato e Andrea Nerini per la CISL FP.

Premesso

- Che la Fondazione per le Arti Contemporanee in Toscana applica il CCNL delle aziende dei servizi pubblici della cultura, del turismo, dello sport e del tempo libero (Federculture).
- Che in data 2/10/2017 le parti hanno sottoscritto un Contratto Integrativo Aziendale attualmente applicato in ultravigenza.
- Che le parti intendono stipulare un nuovo contratto integrativo aziendale, in applicazione e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 del CCNL, con l'intento di fornire una disciplina contrattuale aziendale che in modo organico e complessivo superi e sostituisca ogni precedente accordo o protocollo di intesa;

Tutto ciò premesso si conviene e si stipula il presente Contratto Integrativo aziendale, che sostituisce ogni precedente accordo e protocollo di intesa, che pertanto si ritengono abrogati con effetto dalla data di sottoscrizione del presente atto:

1. RELAZIONI SINDACALI

Le parti concordano che l'informazione ed il confronto rappresentano uno strumento qualificato nelle relazioni sindacali e possono favorire un migliore sviluppo della Fondazione. Tale metodo di confronto e ricerca di soluzioni negoziali sarà perseguito sia per accompagnare il processo di crescita della Fondazione, sia per affrontare in modo concertato eventuali situazioni di crisi.

2. ORARIO DI LAVORO



1

L'attività del Centro è caratterizzata da un alternarsi di eventi distribuiti in diversi periodi dell'anno, con apertura al pubblico in orari prolungati durante la giornata e in giornate festive, con il concentrarsi dell'attività lavorativa in occasione degli eventi stessi e nei giorni immediatamente precedenti.

In tal senso si rende necessario prevedere forme di distribuzione dell'orario, che nel rispetto dei diritti dei lavoratori, permettano all'azienda una organizzazione del lavoro con la massima flessibilità.

Il CCNL prevede alcuni istituti utili a rispondere alle suddette necessità, che in fase di contrattazione aziendale, le parti ritengono opportuno applicare e nel contempo regolamentare.

In deroga al CCNL si prevede la possibilità di superare l'orario normale di lavoro fino ad un massimo di 48 ore settimanali con riferimento ad una media calcolata nell'arco temporale di 6 mesi.

L'istituto dell'orario plurisettimanale permette di gestire con flessibilità in modo programmato il superamento dell'orario normale di lavoro e il conseguente recupero.

La flessibilità si fonda su due principi: la possibilità da parte dell'azienda, per esigenze organizzative, di gestire in modo flessibile l'orario dei dipendenti nei limiti previsti dalla legge; l'esigenza da parte dei lavoratori di conoscere il proprio orario di lavoro con un congruo anticipo, a fronte di una programmazione dei superamenti e delle riduzioni rispetto all'orario normale.

In tale senso si stabilisce quanto segue:

Flessibilità

Rappresentanti aziendali e rappresentanze sindacali aziendali, si riuniranno con periodicità semestrale al fine di condividere i principi generali che regoleranno la programmazione dell'orario nei mesi successivi, sulla base della programmazione artistica e culturale e sulla base delle esigenze organizzative generali. Inoltre in tale incontro si effettuerà una verifica della gestione della flessibilità dei sei mesi precedenti.

L'azienda programmerà l'orario di lavoro di ogni dipendente, con periodicità mensile, applicando le regole della flessibilità positiva e negativa. (Flessibilità ordinaria)

In presenza di esigenze organizzative impreviste l'azienda potrà variare la programmazione mensile fino ad un massimo di 6 ore settimanali, nel limite delle 48 ore settimanali come media nel semestre. (Flessibilità tempestiva)

Le ore programmate in eccedenza oppure di riduzione rispetto all'orario normale di lavoro (Flessibilità ordinaria e tempestiva) sono imputate al "conto flessibilità" e gestite esclusivamente nell'ambito della programmazione aziendale dell'orario di lavoro.

Le ore non programmate, lavorate in eccedenza rispetto al programmato, non accantonate in flessibilità, costituiranno lavoro straordinario con diritto alla retribuzione con le maggiorazioni previste dal CCNL, salvo richiesta di accantonamento in banca ore da parte del dipendente.

Le ore accantonate in flessibilità, non recuperate alla fine di ogni anno (31/12), saranno oggetto di programmazione da parte dell'azienda entro il 31/01 dell'anno

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized signature on the left, a circular stamp or signature in the middle, and several other initials and a number '2' on the right.

successivo, con un programma che preveda il totale recupero entro il 31/07. Le ore residue non recuperate entro il 31/07 dell'anno successivo saranno retribuite entro il 30/09, salvo diverso accordo tra le parti, con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

Banca ore

Le ore di straordinario potranno essere accantonate in banca ore su richiesta del dipendente.

Le ore accantonate, daranno diritto alla maggiorazione prevista dal CCNL da erogare nel mese successivo alla prestazione.

Le ore accantonate in banca ore, potranno essere usufruite con le modalità previste per i permessi retribuiti, e saranno accolte compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il lavoratore dovrà presentare domanda di recupero con un preavviso di due giorni per i recuperi non superiori ad una giornata e con un preavviso di una settimana per i recuperi di durata superiore ad un giorno. L'azienda dovrà rispondere positivamente o negativamente entro un giorno per permessi non superiori ad un giorno e entro tre giorni per permessi superiori ad 1 giorno.

Le ore accantonate in Banca ore non recuperate alla fine di ogni anno (31/12), saranno oggetto di programmazione da parte del lavoratore entro il 31/01 dell'anno successivo, con un programma che preveda il totale recupero entro il 31/07. Le ore residue non recuperate entro il 31/07 dell'anno successivo confluiranno nel conto flessibilità di competenza dell'anno in corso e saranno gestite dall'azienda secondo le regole del punto precedente (Flessibilità).

Flessibilità in Entrata

I lavoratori potranno usufruire di 30 minuti di flessibilità in ingresso rispetto all'orario aziendale, da recuperare in uscita entro il mese successivo.

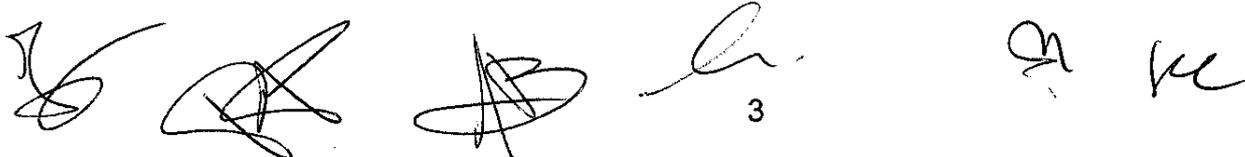
3. LAVORIO AGILE

La Fondazione si impegna a favorire il ricorso al lavoro agile tenendo conto delle esigenze organizzative aziendali e delle esigenze di conciliazione vita lavoro dei lavoratori.

I rapporti di lavoro agile saranno regolati da accordi individuali nel rispetto del regolamento allegato e delle norme vigenti.

4. MISSIONI

In caso di missioni per esigenze di servizio, al lavoratore spetta la retribuzione per il periodo di viaggio oltre il normale orario di lavoro, nella misura del 50% per le missioni fuori dal territorio comunale di Prato e del 100% per le missioni entro il


 3

territorio comunale di Prato. Sono comunque esclusi i viaggi concordati con l'azienda per motivi di formazione e di aggiornamento culturale.

5. FERIE

Entro il 28 febbraio di ogni anno i lavoratori presenteranno la loro proposta piano annuale delle ferie, limitatamente a 4 settimane; l'azienda approverà il piano entro il 31 marzo, tenendo conto delle proposte dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze aziendali.

I 9 giorni residui saranno a disposizione dei dipendenti per loro esigenze individuali e dovranno essere richiesti con un preavviso di 3 giorni alla direzione aziendale che accetterà le richieste compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

6. PART TIME

Il limite previsto dall'art. 17 del CCNL, pari a 25%, è esteso al 40%. Rimangono invariate le altre specifiche condizioni previste dal CCNL.

7. CONTRATTI A TERMINE

Il limite previsto dall'art. 23 del Dlgs. 81/2015 e dall'art 19 del CCNL, pari a 20%, è esteso, temporaneamente fino al 31/12/2025, al 40%.

I limiti previsti dal comma 2 dell'art. 21 del Dlgs. 81/2015 non si applicano in caso di assunzioni necessarie a fronteggiare esigenze straordinarie legate all'allestimento di una mostra o di un evento in genere.

8. PREMIO AZIENDALE

È costituito, per la durata del presente contratto, in applicazione di quanto previsto dagli art. 64 e 64 bis del CCNL, un fondo premiante aziendale pari a Euro 10.000 (diecimila/00) da utilizzare per la corresponsione di un premio a tutto il personale in forza al 1 gennaio di ogni anno.

In considerazione delle caratteristiche dell'attività, assimilabile a un servizio pubblico, e del livello generalizzato e uniforme di partecipazione ai risultati aziendali di tutti i collaboratori, il fondo premiante sarà distribuito in modo indifferenziato, tenendo conto soltanto dell'orario individuale e della anzianità nell'anno precedente. Il valore del fondo potrà essere rivisto annualmente in caso di aumento significativo del numero degli addetti.

I premi come sopra definiti saranno erogati sotto forma di beni e servizi (welfare aziendale) ai sensi dell'art. 51 commi 2 e 3 del TUIR.

su   4   #17

Il premio così istituito vale a titolo di premio di risultato come previsto dagli articoli 64 e 64bis del CCNL.

9. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

L'azienda si impegna a versare in un fondo per l'assistenza sanitaria Euro 120,00 annui per ogni dipendente. Le parti si riservano la possibilità di inserire il presente benefit in un piano di gestione complessiva del welfare aziendale al fine di garantire la più ampia scelta possibile ai lavoratori.

10. BUONO PASTO

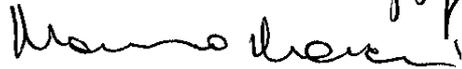
I lavoratori hanno diritto ad un buono pasto, per ogni giorno di presenza in azienda, con rientro pomeridiano, pari a Euro 7,00 (sette/00). Le parti si riservano la possibilità di inserire il presente benefit in un piano di gestione complessiva del welfare aziendale al fine di garantire la più ampia scelta possibile ai lavoratori.

11. VALIDITA' E DURATA

Il presente contratto ha durata dalla data di sottoscrizione fino al 31/12/2025.
Le parti si incontreranno entro il 30/09/2025 al fine di avviare le trattative per l'eventuale rinnovo.

Fondazione per le Arti Contemporanee in Toscana

Massimo Mancini



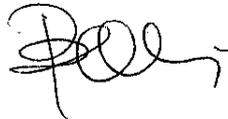
Elena Magini



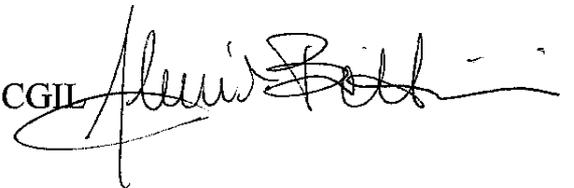
Ivan Aiazzi



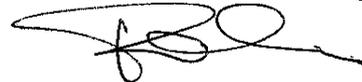
Antonio Bindi



FP CGIL



UILFPL



CISL FP

