

In data 1° marzo 2005, presso la sede di Confservizi in Roma, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante Federculture e le organizzazioni sindacali FP CGIL- CISL FPS - UIL FPL – UIL PA, per il rinnovo del CCNL Federculture 9 novembre 1999, ai sensi e per gli effetti del Protocollo 23 luglio 1993, per il quadriennio 1° dicembre 2003 – 30 novembre 2007.

Decorrenza e durata - Il presente Accordo concerne il periodo 1° dicembre 2003 – 30 novembre 2007 per la parte normativa ed è valido dal 1° dicembre 2003 al 30 novembre 2005 per la parte economica.

Trattamento economico: i lavoratori che, alla data di sottoscrizione del presente rinnovo, fossero rimasti – ovvero permangano – nel livello di appartenenza per complessivi 3 (tre) anni avranno diritto, alla maturazione del terzo anno di anzianità, ad un elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) come riportato nella tabella , i cui valori sono così rideterminati e sostituiscono quelli della tabella B6 del CCNL 9 novembre 1999:

- Area A	euro 11,62
- Area B	euro 15,49
- Area C	euro 19,36
- Area D	euro 23,23

L'aumento delle retribuzioni tabellari, nella misura e secondo le scadenze previste, è contenuto nella tabella che segue, allegata al presente Accordo.

Le indennità in cifra fissa, previste dal CCNL del 9 novembre 1999, con l'esclusione di quelle già modificate nel presente testo, sono incrementate nella misura pari al 9%, a far data dall'1.4.2005.

Aumento retribuzioni tabellari

Liv.	Par.	Retribuzione dal 1° marzo 2003	Incremento complessivo	Retribuzione al 1° luglio 2004	Retribuzione al 1° marzo 2005	Retribuzione al 1° luglio 2005
A1	100,00	1.142,39	67,89	1.166,15	1.189,91	1.210,28
A2	101,60	1.160,70	68,98	1.184,84	1.208,98	1.229,68
A3	105,39	1.203,97	71,55	1.229,01	1.254,05	1.275,52
B1	106,99	1.222,28	72,64	1.247,70	1.273,13	1.294,92
B2	113,31	1.294,43	76,92	1.321,35	1.348,28	1.371,35
B3	116,71	1.333,25	79,23	1.360,98	1.388,71	1.412,48
C1	120,79	1.379,85	82,00	1.408,55	1.437,25	1.461,85
C2	124,19	1.418,69	84,31	1.448,20	1.477,71	1.503,00
C3	128,56	1.468,62	87,28	1.499,17	1.529,71	1.555,90
D1	136,23	1.556,28	92,48	1.588,65	1.621,02	1.648,76
D2	157,84	1.803,18	107,16	1.840,68	1.878,19	1.910,34
D3	166,10	1.897,50	112,76	1.936,97	1.976,43	2.010,26
Q1	175,33	2.002,92	119,03	2.044,58	2.086,24	2.121,95
Q2	206,90	2.363,55	140,46	2.412,71	2.461,87	2.504,01

Una tantum: contestualmente al pagamento degli arretrati luglio 2004/febbraio 2005, sarà erogato a tutti i lavoratori a tempo indeterminato, in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, un importo lordo forfetario, comprensivo di qualunque ulteriore pretesa economica legata al rinnovo contrattuale e non incidente su alcun istituto di natura retributiva disciplinato dal presente Contratto, a copertura del periodo 1° dicembre 2003 – 30 giugno 2004 secondo gli importi indicati nella tabella di seguito riportata:

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

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

Tipologie Contrattuali:

Apprendistato Contratto di inserimento professionale	Si è avviato l'ingresso al contratto di apprendistato professionalizzante ed apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione e al contratto di inserimento professionale di cui ai rispettivi articoli 49, 50 e 56 del D.Lgs. n. 276 del 2003 (Riforma Biagi).
Contratto di somministrazione a tempo determinato	Le Parti avvieranno immediate consultazioni per la revisione dell'intera materia, fermo restando che le disposizioni dell'articolo 20 del CCNL FEDERCULTURE del 9 novembre 1999, contenente la disciplina del lavoro temporaneo, conservano la loro efficacia transitoria, limitatamente alla individuazione delle esigenze di carattere temporaneo che, in aggiunta alle previsioni di legge, consentono l'accesso a tale istituto.
Lavoro a tempo parziale Contratto determinato	L'accordo ripercorre sostanzialmente la normativa vigente in materia

Percentuale massima di utilizzo della flessibilità: si è fissata una percentuale complessiva massima della c.d. "flessibilità", nella misura pari al 35% dei rapporti di lavoro in essere, da rispettare al momento della costituzione di ogni nuovo rapporto con contratto a tempo determinato, contratto a tempo parziale (salvo le soglie indicate all'art. 17, sesto e settimo periodo), contratto di lavoro ripartito e contratto di somministrazione a tempo determinato, non appena tali ultime figure contrattuali riceveranno una puntuale disciplina nel presente CCNL. Eventuali accordi integrativi aziendali possono aumentare la suddetta percentuale, per un massimo del 5%, sino al raggiungimento della complessiva soglia del 40%, in ragione di specifiche esigenze, anche connesse alle condizioni ed alla gestione del territorio in cui opera l'unità produttiva interessata.

Classificazione del personale: con il presente accordo sono state modificate le declaratorie di aree e livelli nel seguente modo:

MODIFICHE ALL'AREA A	
Livello A	Vi appartiene il personale che, privo di particolare esperienza, svolge semplici attività complementari e/o ausiliarie di fatica e di sorveglianza.
Livello A1	Vi appartiene il personale che svolge semplici attività complementari e/o ausiliarie di fatica e di sorveglianza.
Livello A2	Vi appartiene il personale che svolge compiti ausiliari e/o attività di attesa e di custodia.
Livello A3	Vi appartiene il personale qualificato che, attraverso esperienza e addestramento professionale o tirocinio, ha acquisito conoscenze e competenze relative al mestiere
MODIFICHE ALL'AREA B	
Livello B	Vi appartiene il personale che, privo di particolare esperienza, svolge attività tipiche della propria specialità di mestiere, appreso mediante significativa esperienza o tramite frequenza di scuole professionali
Livello B1	Vi appartiene il personale che svolge attività tipiche della propria specialità di mestiere, appreso mediante significativa esperienza o tramite frequenza di scuole professionali
Livello B2	Vi appartiene il personale che esercita specializzazioni polivalenti o complesse o che ha maturato una consolidata esperienza e una diversificazione nella propria specialità.
Livello B3	Vi appartiene il personale in possesso di specializzazione di notevole complessità e/o che opera in ambiti e contesti di ampie dimensioni ad elevata variabilità.

Orario di lavoro: la durata dell'orario normale di lavoro è pari a 1666 ore all'anno, corrispondenti ad una media di 37 ore settimanali.

La media oraria di 37 ore settimanali può essere realizzata attraverso calendari giornalieri, settimanali, plurisettimanali, mensili, plurimensili, annuali e può essere differenziata per settori ed unità, con possibilità di articolazione anche in periodi ciclici su base annua, che prevedano fasi di sospensione di attività.

La durata massima dell'orario di lavoro, a qualsiasi titolo prestato, non può superare le 11 ore giornaliere per lo svolgimento delle attività ordinarie dell'azienda e può raggiungere il limite massimo consentito dalla normativa vigente, in occasione di attività ed eventi di natura straordinaria.

Date le particolari esigenze di servizio delle aziende aderenti a Federculture, per le quali si richiede l'apertura al pubblico e la disponibilità del servizio nell'arco dell'intera settimana, ivi compresi domeniche e giorni festivi in orari prolungati durante la giornata, possono adottarsi, in ciascuna azienda, le seguenti tipologie di orari funzionali ad assicurare il servizio:

- Orario standard
- Orario su nastro lavorativo ampio

- Orario in turno
- Orario plurisettimanale
- Orario con sospensione annuale

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

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