Ipotesi di accordo nazionale di secondo livello

La Ales S.p.a. rappresentata da:
Giovanni Iannelli, Direttore risorse umane e relazioni sindacali
Dario Abbondandolo, Responsabile dell'Ufficio del Personale Area Sud;
le Segreterie Nazionali delle OO.SS. rappresentate da Danilo Lelli per la Filcams Cgil da Rosetta Raso per la Fisascat Cisl e da Gennaro Strazzullo per la UilTucs Uil e le R.S.A., dopo ripetuti incontri ed ampia e approfondita discussione, convengono quanto segue:

Premesso che

Negli ultimi due anni e mezzo, dalla firma del precedente accordo nazionale di secondo livello, la Ales ha continuato ad accrescere il proprio fatturato e il numero dei lavoratori in organico, continuando nel percorso virtuoso intrapreso sin dall'esercizio 2011.
In questo periodo, Ales e le OO.SS. firmatarie del suddetto accordo hanno continuato proficuamente l'interlocuzione all'interno del sistema di relazioni sindacali, in un clima di partecipazione e condivisione, volto a sviluppare un livello di contrattazione aziendale che da una parte riconosca il contributo dei lavoratori allo sviluppo dell'impresa e nel contempo favorisca un sistema di relazioni diretto a migliorare le condizioni di efficienza in azienda.
Tanto premesso, le parti stipulano la presente ipotesi di accordo, che acquisirà efficacia successivamente alla ratifica ed autorizzazione effettuata dagli organi di amministrazione di Ales S.p.a. e dai competenti organi di controllo del Ministero dei Beni e le Attività Culturali e del Turismo e che è da intendersi esaustiva dell'esercizio del diritto di contrattazione decentrata di secondo livello e pertanto applicabile per la sua vigenza a tutti i lavoratori di Ales S.p.a..

1. Sistema di Relazioni sindacali

1.1. Livelli di confronto

Le parti, preso atto del buon funzionamento del modello di relazioni industriali contenuto nei precedenti accordi, il quale ha dato luogo ad un corretto, trasparente e non conflittuale sistema di relazioni, concordano di confermare tale sitema di relazioni industriali.
Vengono, pertanto, riconosciuti due livelli di confronto.

- **Livello Nazionale** che avrà come soggetti riconosciuti:

a) Per la parte sindacale le Federazioni Nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo - Il Coordinamento Nazionale delle RSA/RSU con le OO.SS. competenti per territorio.

b) Per la parte aziendale la direzione della Ales S.p.A.

Tali soggetti affronteranno e definiranno quanto attiene alla contrattazione di II° Livello ed in particolare:

1. titolarità contrattuale a partire dal rinnovo del Testo Unico Contrattuale;
2. organizzazione del lavoro, in riferimento ai piani di sviluppo, a programmi di innovazione e/o di riorganizzazione e/o di ristrutturazione che abbiano valenza di carattere generale;
3. mercato del lavoro e tipologie di impiego;
4. politiche formative e dello sviluppo professionale del personale;
5. interventi in materia di Pari Opportunità;
6. inquadramento professionale aziendale e sua applicazione;
7. modalità di fruizione dei permessi sindacali retribuiti, così come previsto dal presente accordo;
8. welfare aziendale: assistenza sanitaria integrativa, previdenza integrativa, ecc.;
9. ricerca dei parametri e degli obiettivi per la definizione del salario variabile;
10. verifica dell'andamento dei risultati relativi al salario variabile derivante dai parametri e dagli obiettivi definiti dal presente accordo;
11. eventuali specifiche competenze assegnate da norme legislative e/o contrattuali;
12. tutte le questioni e problematiche che non trovino soluzione a livello decentrato.
13. Informazioni sull'andamento economico ed organizzativo della Società.

- **Livello Decentrato** che avrà come soggetti riconosciuti:

a) Per la parte sindacale le RSA/RSU congiuntamente alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del accordo competenti per territorio.
b) Per la parte aziendale la Direzione Ales.

Tali soggetti affronteranno e definiranno quanto delegato a tale livello dal presente accordo e precisamente:

1. specifiche questioni inerenti esclusivamente i siti operativi e relative a particolari problematiche gestionali ed applicative di leggi e di norme del CCNL;
2. modalità di utilizzo dei mezzi informatici e degli strumenti di lavoro nelle sedi e nei siti di lavoro;
3. ambiente, salute e sicurezza- tali materie saranno trattate a livello di singolo posto di lavoro con i RLS eletti e/o nominati tra le RSA/RSU;

Le parti confermano che il sopra esposto sistema di relazioni sindacali è orientato a privilegiare il confronto, lo scambio di informazioni, e quindi, la ricerca di soluzioni

concordate atte a prevenire il conflitto. Le parti si impegnano in caso di mancato accordo ad incontrarsi a livello nazionale per ricercare le soluzioni più idonee a prevenire il conflitto. Per tutta la durata di tali confronti le Parti convengono di non assumere iniziative unilaterali nella materia oggetto d'esame. Peraltro, decorso inutilmente tale termine complessivo di 60 giorni, le Parti saranno libere di assumere le iniziative ritenute opportune.

1.2 Diritti di Informazione

A) Diritti informativi preventivi

La Ales S.p.A. e le OO.SS. firmatarie del presente accordo, nel corso di incontri programmati con cadenza quadrimestrale a livello nazionale, si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto sulle informazioni preventive concernenti:

- Nuove attività di servizio
- Investimenti, sia legati a nuove attività di servizio sia a fronte di innovazioni tecnologiche
- Interventi di modifica dell'organizzazione del lavoro
- Progetti finalizzati alla formazione dei lavoratori
- Politiche occupazionali
- Politiche sulla sicurezza e sull'ambiente di lavoro
- Previsione delle attività affidate

B) Diritti informativi consuntivi

Di norma contestualmente agli incontri di cui al punto A) la Ales S.p.A. fornirà informazioni sugli andamenti consuntivi concernenti:

- Organici articolati per tipologia (tempi indeterminati/tempi determinati)
- Ore lavorate (ore retribuite ordinarie, ore supplementari, ore straordinarie)
- Indici di morbilità
- Consuntivo sulla formazione svolta
- Riepilogo sulla attività del "Gruppo per le Pari Opportunità"
- Riepilogo degli interventi sulla sicurezza e l'ambiente di lavoro
- Bilancio annuale

Le informazioni e le comunicazioni con le RSA/RSU avverranno esclusivamente verso i componenti del coordinamento nazionale, tramite posta elettronica agli account aziendali.

1.3 Rappresentanze sindacali aziendali

In considerazione della dimensione dell'organico di Ales e la dislocazione del personale ed in funzione, altresì, di potenziali ulteriori sviluppi della Società, le parti concordano di articolare le rappresentanze sindacali aziendali e regolamentare il monte ore e le modalità di fruizione così come di seguito.
Le OO.SS. firmatarie per il tramite delle segreterie territoriali potranno costituire proprie R.S.A. in tutte le provincie nelle quali prestino servizio lavoratori Ales.
Le sostituzioni avranno efficacia solo a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla comunicazione di avvenuta sostituzione.
Quanto pattuito non troverà applicazione nel caso di costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, secondo quanto previsto dagli accordi in materia, applicandosi in tal caso le norme di legge e di CCNL previste per la costituzione delle R.S.U..

1.4 Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Le OO.SS. firmatarie del presente accordo potranno nominare un R.L.S., così come previsto dal D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni, ogni 150 (centocinquanta) dipendenti o frazione di 150 (centocinquanta).

1.5 Coordinamento Nazionale RSA

Le parti concordano di costituire un organismo di coordinamento nazionale composto da cinque componenti per ciascuna Organizzazione, con i compiti previsti dal presente accordo. La nomina dei componenti del coordinamento nazionale avverrà da parte delle Segreterie Nazionali, entro il 31 gennaio di ogni anno.

1.6 Commissione Paritetica

Al fine di conseguire le finalità di cui in premessa, in particolare per quanto attiene alla responsabilità sociale dell'impresa, alla condivisione di valori comuni all'interno dell'azienda ed alla possibilità di forme di partecipazione dei lavoratori nell'impresa, soprattutto in considerazione della natura pubblica di Ales S.p.a., viene istituita una Commissione composta da due componenti per ciascuna Organizzazione firmataria del presente accordo e altrettanti componenti di nomina aziendale, che si occuperà di verificare, analizzare ed elaborare proposte in relazione alle tematiche della prevenzione della sicurezza sul lavoro, all'attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, di politiche di genere e di conciliazione di tempi di vita e di lavoro ex Legge 125/91 e successive integrazioni e modificazioni, nonché per procedere alla

verifica dei profili professionali presenti all'interno dell'azienda ed all'aggiornamento della declaratoria allegata.
Su tali materie la commissione procederà a formulare proposte alle parti stipulanti.
La Commissione potrà riunirsi una volta ogni mese.

1.7 Permessi sindacali

Valutato quanto previsto dai precedenti accordi sottoscritti in materia con Ales S.p.a., in considerazione di quanto previsto dalle leggi e dagli accordi collettivi applicati dall'azienda, al fine di permettere una corretta agibilità sindacale nei vari livelli e nelle varie funzioni, considerata, inoltre, l'articolazione dei servizi e la dislocazione territoriale del personale dipendente della Società, al fine di consentire adeguata agibilità delle prerogative sindacali, vengono definiti i seguenti criteri, modalità e monte ore dei permessi sindacali retribuiti.

A) Attività sindacale delle R.S.A.
Per l'espletamento dell'attività sindacale delle R.S.A. del presente accordo viene resa disponibile un'ora per ogni lavoratore per ciascuna Organizzazione firmataria con contratto di lavoro subordinato presente in organico al 1° gennaio di ciascun anno di vigenza del presente accordo.
Il monte ore così determinato potrà essere usufruito dai rappresentanti sindacali di ciascuna sigla su base provinciale.
I rappresentanti sindacali aziendali di ciascuna sigla potranno, quindi, usufruire di tante ore di permesso retribuito quanti sono i lavoratori presenti all'interno della provincia nella quale esercitano la propria attività sindacale.
Su indicazione della Segreteria Nazionale, da effettuarsi entro il 30 giugno di ogni anno di vigenza del presente accordo, potrà essere disposto lo spostamento di ore di permesso non usufruite a favore di rappresentanti sindacali aziendali che operino in Provincie nelle quali siano presenti meno di cento lavoratori.
All'interno del proprio monte ore, ciascuna sigla potrà suddividere in maniera autonoma i permessi tra i propri rappresentanti sino all'esaurimento del monte ore provinciale.
Tuttavia, ciascun rappresentante sindacale non potrà superare il tetto massimo di 320 ore di permessi nel corso dell'anno.
Le comunicazioni di fruizione dovranno pervenire per iscritto all'azienda almeno 24 ore prima della fruizione del permesso, in casi eccezionali le comunicazioni dovranno pervenire almeno quattro ore prima della fruizione.
Tale disciplina assorbe e sostituisce quanto stabilito dall'art.23 del vigente CCNL in materia di permessi retribuiti RSA.

Tale sistema, in considerazione dell'evoluzione organizzativa di Ales S.p.a. è sperimentale e verrà monitorato annualmente.

B) Attività sindacale degli R.L.S.
Per l'espletamento dell'attività degli R.L.S. vengono messe a disposizione 60 ore annue per ciascun componente.
Le comunicazioni di fruizione dovranno pervenire per iscritto all'azienda almeno 24 ore prima della fruizione del permesso, in casi eccezionali le comunicazioni dovranno pervenire almeno quattro ore prima della fruizione.

C) Coordinamento Nazionale
Per l'espletamento dell'attività, in considerazione della dimensione dell'organico e dell'articolazione territoriale, vengono rese disponibili 60 ore annue per ciascun componente.
Ai fini della titolarità delle richieste per i permessi dei componenti del coordinamento nazionale, la stessa spetta congiuntamente alle Segreterie Nazionali che provvederanno a comunicare all'azienda con almeno 24 ore di anticipo le date, gli orari e la sede di riunione del gruppo.

D) Commissione Paritetica
Nelle giornate nelle quali si riunirà la Commissione Paritetica, i componenti di nomina sindacale godranno di permessi retribuiti, per la durata dello svolgimento dei lavori, oltre che del tempo necessario per il rientro presso la propria sede di lavoro.

1.8 Assemblee

Per la regolamentazione del diritto alla convocazione di assemblee dei lavoratori le parti rinviano a quanto stabilito in materia dal CCNL commercio e servizi.
Le Organizzazioni Sindacali che hanno indetto l'assemblea dovranno fornire alla Direzione del personale, entro e non oltre il terzo giorno successivo a quello di svolgimento dell'assemblea, l'elenco dei lavoratori che hanno partecipato durante l'orario di lavoro alle assemblee comunicando la durata delle stesse.
In ogni caso, il monte ore retribuite per le assemblee va riferito alla generalità dei lavoratori destinatari dell'invito all'assemblea, ovvero ai gruppi cui eventualmente l'assemblea si riferisca e non al singolo lavoratore.

1.9 Esclusioni

Le ore di permesso usufruite per rispondere alle convocazioni effettuate dall'azienda non si computano al fine del raggiungimento del monte ore dei permessi retribuiti.
I permessi usufruiti senza l'osservanza della normativa concordata saranno considerati non retribuiti.

2. Tipologie di contratti di lavoro

Le parti con il presente accordo intendono valorizzare il percorso di crescita e di sviluppo dell'azienda, la quale costituisce ormai un punto di riferimento all'interno dell'universo dei beni culturali, ed una realtà in grado di garantire opportunità di impiego e di crescita professionale in un settore strategicamente fondamentale per l'economia nazionale.
La Ales per la trasformazione dei rapporti a tempo determinato dovrà attenersi alle disposizioni previste dall'art. 19 comma 1 del decreto legislativo 81 del 2015.
Si pattuisce, sempre con l'esclusiva finalità di mantenere gli attuali livelli occupazionali e anzi di consentire l'acquisizione di nuove commesse e l'assunzione di altri lavoratori, che l'azienda non sia sottoposta ai limiti contenuti dall'art. 23 del Decreto Legislativo 81 del 2015 e dal CCNL commercio e terziario, pertanto le parti concordano di raggiungere l'obiettivo di un utilizzo di lavoratori assunti a tempo determinato nel limite massimo del 30% e nel limite massimo del 38% nel caso in cui venga fatto ricorso al lavoro in somministrazione alla data del 30.06.2019.
Detto limite percentuale deve essere calcolato rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato al primo gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento del decimale all'unità superiore, se lo stesso è uguale o superiore a 0,5.
Sono esenti dai limiti di cui sopra i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati nei 24 mesi precedenti per l'avvio di nuove attività.
L'azienda si impegna, nel caso di assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato, a dare in ogni caso precedenza ai lavoratori a tempo determinato già selezionati per profili identici a quelli per i quali l'azienda deve procedere alle assunzioni, i cui contratti di lavoro siano cessati nei 12 mesi precedenti e che non abbiano interrotto volontariamente il rapporto.
Le assunzioni di cui sopra avverranno dando precedenza ai lavoratori sulla base del posizionamento all'interno delle graduatorie pubblicate dall'azienda per le assunzioni nei medesimi profili professionali.
La proposta di assunzione dovrà avvenire tramite mail, nella quale dovranno essere indicati gli estremi del contratto di lavoro (avvio, durata, sede, ecc.).
Nel caso in cui l'obiettivo concordato tra le parti non possa essere raggiunto entro il termine di cui sopra, l'azienda dovrà attivare immediatamente un tavolo di confronto con le Organizzazioni Sindacali che sottoscrivono il presente accordo, eventualmente alla presenza delle competenti autorità di controllo del Ministero, per esaminare e concordare percorsi che tutelino i lavoratori a tempo determinato che hanno prestato e prestano attività all'interno dell'azienda.

3. Classificazione e inquadramento

In relazione alla classificazione del personale, le parti confermano la declaratoria contenuta nell'accordo aziendale di secondo livello del 2008, così come aggiornato nell'accordo per il triennio 2014/2016, allegando alla presente la descrizione dei profili professionali già definiti in detti accordi.
In tal senso si confermano tutte le pattuizioni già contenute negli accordi già stipulati per quanto attiene alla classificazione e all'inquadramento dei lavoratori. Tuttavia, al fine di verificare le evoluzioni relative alle attività svolte negli ultimi anni, si conviene di istituire un'apposita commissione paritetica che avrà il compito di analizzare, verificare e sottoporre alle parti un'ipotesi di revisione e di ridefinizione della classificazione e dei profili professionali presenti in azienda, nonché del relativo inquadramento rispetto alle mansioni svolte e ai nuovi servizi effettuati.

4. Formazione

In coerenza con quanto emerso dal proattivo confronto all'interno del Comitato Tecnico Paritetico (Azienda e Rappresentanze Sindacali Aziendali), la funzione della formazione nello sviluppo della prestazione complessiva di Ales rivestirà sempre di più un ruolo centrale all'interno dell'organizzazione, nella piena convinzione che alti standard di qualità non possono essere raggiunti senza un'adeguata formazione.
Data la dichiarata centralità dell'aspetto formativo si conferma l'importanza della condivisione dei piani di formazione prima dell'avvio della fase attuativa, sia a livello nazionale che territoriale, ed in tale direzione si considera altresì fondamentale l'integrazione delle funzioni in capo alla Commissione paritetica, quale strumento di costante mappatura delle esigenze formative nei singoli siti con la possibilità di avanzare coerenti proposte alla Direzione Risorse Umane, finalizzate a valorizzare e consolidare le competenze dei lavoratori/lavoratrici, garantendo la completa parità di genere, per conseguire, altresì, il miglioramento delle conoscenze e della crescita culturale e professionale dei lavoratori e delle lavoratrici.
Coerentemente con questo quadro di riferimento Ales ha già attivato, come da precedente accordo, con continuità e cadenza annuale, la presentazione di piani formativi ai Fondi Paritetici Interprofessionali Nazionali per la Formazione Continua del Terziario ai quali aderisce per tutti i suoi lavoratori: For.Te, realizzati in forma individuale e/o collettiva.
Gli interventi di formazione si dovranno, in ogni caso, coniugare con le esigenze collegate al corretto svolgimento delle attività previste dai contratti di servizio a favore della committenza.

5. Salario variabile/ Trattamento accessorio

Le parti, dopo approfondita discussione, anche al fine del raggiungimento degli obiettivi preposti di miglioramento dell'efficacia e della qualità dei servizi resi in favore del Ministero, confermando l'applicabilità dell'accordo interconfederale del 1993, nonché dell'accordo interconfederale del 2009 e da ultimo dell'accordo interconfederale 2014, concordano di procedere a ripristinare, in continuità con i precedenti accordi, un sistema di salario variabile per i lavoratori.
La volontà delle parti è quella di procedere alla realizzazione di un sistema retributivo, che favorisca la crescita qualitativa e l'efficienza dei servizi resi, che consenta un miglioramento delle condizioni economiche dei lavoratori, ma al contempo garantisca, non irrigidendo la struttura dei costi del personale, l'obiettivo, comune a tutto il personale aziendale, di salvaguardare la solidità economica della Società, procedendo, di conseguenza, a redistribuire solo la ricchezza prodotta attraverso la ricerca dell'efficienza.
Su queste premesse, le parti concordano di instituire un sistema retributivo per il salario variabile legato al miglioramento del risultato di bilancio prima delle imposte rispetto al dato previsto dal budget annuale approvato dalla Società e dagli organi di controllo ministeriali e trasmesso, successivamente all'approvazione, alle OO.SS. al verificarsi della seguente condizione:

- se il risultato di bilancio prima delle imposte è maggiore rispetto a quanto previsto in budget, alla stessa voce, per un importo uguale o superiore ad € 950,00 moltiplicato il numero di lavoratori impiegati al 2 gennaio di ciascun anno, sarà erogato un importo lordo pari ad € 395,00 moltiplicato per il numero di lavoratori con contratto di lavoro subordinato impiegato al 2 gennaio.

La parte variabile della retribuzione verrà corrisposta a tutti i lavoratori impiegati dal 2 gennaio al 31 dicembre di ciascun anno.
I lavoratori il cui rapporto di lavoro si è chiuso nel corso dell'anno di maturazione non avranno diritto a nessuna quota retributiva, così come pure coloro i quali siano stati assunti in data successiva al 2 gennaio dell'anno di maturazione.
Per il raggiungimento degli obiettivi sopraindicati, le parti concordano che una volta maturato il diritto alla distribuzione, in virtù dei positivi risultati economici dell'azienda, l'importo di cui sopra venga distribuito in parte sulla base delle presenze al lavoro nell'anno di riferimento, in parte attraverso un sistema di valutazione della prestazione dei singoli lavoratori che incentivi il miglioramento della qualità, della performance, lo sviluppo delle competenze e i corretti comportamenti organizzativi.
Si ritiene, infatti, che uno strumento di valutazione possa garantire maggior coinvolgimento delle risorse umane nel processo di miglioramento della efficacia e della qualità del servizio.

Pertanto, per il periodo di vigenza del presente accordo, la distribuzione avverrà secondo le seguenti quote:

- Anno 2017: 15% qualità – 85% presenza;
- Anno 2018: 20% qualità – 80% presenza;
- Anno 2019: 25% qualità – 75% presenza;

Le parti si impegnano a definire, a seguito dei lavori della commissione tecnica a tal fine instituita, i criteri e le modalità per la valutazione della qualità della prestazione individuale.
Tale sistema terrà conto di quanto già scaturito sull'argomento dal tavolo tecnico, attualmente ancora al lavoro e sarà applicato al premio ancora da erogare per l'esercizio 2016 e al nuovo premio per il periodo di vigenza del presente accordo (2017-2019).
L'azienda provvederà a comunicare alle parti e ai componenti della commissione tecnica, una volta avvenuta la valutazione della qualità della prestazione, attraverso appositi report, i risultati complessivi suddivisi per aree geografiche, per progetto e per tipologie di servizio, in modo da poter consentire alle parti firmatarie eventuali correttivi riguardo i criteri e le modalità della valutazione.
Il sistema di valutazione relativo al criterio qualitativo del premio di produttività che riguarda la quota di salario variabile spettante a ciascun lavoratore dovrà prevedere, in ogni caso, una percentuale minima del 60% relativamente all'anno 2017.
Il sistema di valutazione sarà aggiornato e definito a livello nazionale, tramite apposite intese, sulla base dei lavori della commissione tecnica, per stabilire le percentuali, i criteri e le modalità di valutazione per il periodo di vigenza del presente accordo.
Per quanto riguarda la presenza al lavoro saranno considerate, invece, oltre le ore di effettiva prestazione lavorativa, le ore di ferie, congedo matrimoniale, permessi ex festività soppresse, permessi sindacali, permessi retribuiti concessi a vario titolo, infortuni sul lavoro e ricoveri ospedalieri, nonché le prognosi che si ricollegano al ricovero, l'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio per un periodo di astensione di cinque mesi.
L'importo del salario variabile, così come definito, sarà eventualmente soggetto alla tassazione agevolata sulla base delle normative vigenti, previa autorizzazione da parte degli organi competenti.
L'azienda si impegna, altresì, a richiedere su tali somme le agevolazioni contributive eventualmente previste per legge.
L'azienda si impegna ad erogare il salario variabile con la mensilità successiva al mese nel quale si procede alla chiusura del bilancio, presumibilmente a maggio.

6. Welfare aziendale

Nel considerare il WELFARE come una reale leva competitiva per l'azienda oltre che un efficiente strumento di conciliazione e riequilibrio dei tempi vita-lavoro e di effettivo risparmio economico per il lavoratori, Le parti concordano che, a decorrere dal 2017, l'azienda attivi una piattaforma di servizi welfare, come ad esempio: bonus spesa, abbonamenti vari, libri di testo, asili nido, voucher tasse scolastiche, ecc., rivolta alle molteplici e variegate esigenze e necessità dei lavoratori, alla quale sarà destinata una somma pari allo 0,25% del costo complessivo del lavoro previsto nel budget di ciascun anno di vigenza del presente accordo.
Ad ogni dipendente, in forza al 1° gennaio di ciascun anno di vigenza del presente accordo, verrà assegnato un bonus da spendere all'interno della suddetta piattaforma, pari all'importo sopra individuato suddiviso per il numero delle risorse con contratto di lavoro subordinato.

7. Welfare Contrattuale

Le parti concordano sull'incremento del contributo della previdenza complementare al 2%, anziché l'1,55% previsto dal CCNL.

8. Congedo retribuito per le donne vittime di violenza

Le parti concordano di estendere fino ad un massimo di sei mesi il periodo di congedo retribuito per le vittime di violenza, così come previsto dall'art. 24 del decreto legislativo n.80 del 15 giugno 2015.

9. Utilizzo divise aziendali

Le parti, concordando sull'obbligatorietà dell'utilizzo delle divise aziendali, rimandano ad un apposito confronto tra l'azienda e il coordinamento nazionale la definizione di un regolamento che disciplini il kit in dotazione, le modalità di utilizzo e la relativa indennità, che nelle more resterà quella prevista dai precedenti accordi e pari ad euro 0,15, per ciascuna giornata lavorata.

10. Accordi precedenti

Le parti confermano, con la sottoscrizione del presente accordo, la validità di tutti gli accordi già sottoscritti sia a livello nazionale sia a livello aziendale e territoriale, per le parti non in contrasto con il presente testo.

11.Durata

La piattaforma per il rinnovo sarà consegnata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza e la parte destinataria della piattaforma convocherà il primo incontro entro venti giorni dal ricevimento della stessa.
Il presente accordo, successivamente alla ratifica ed autorizzazione dello stesso effettuata dagli organi di amministrazione di Ales e dai competenti organi di controllo del Ministero dei Beni e le Attività Culturali e del Turismo, avrà efficacia dal 1° gennaio 2017 e sarà in vigore fino al 31 dicembre 2019.

La presente ipotesi sarà subordinata alla consultazione dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso assemblee informative.

Letto, approvato e sottoscritto dai Rappresentanti di tutte le Parti stipulanti.
Roma, lì 03 luglio 2017

