



*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

**IPOTESI  
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI MINISTERO**

19 dicembre 2019

*AB*

*SN*

*M. Steel*

*fo*

*ED*

*fo*  
*cu*

*ML*



*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

**INDICE CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI MINISTERO**

<b>PREAMBOLO</b> .....	5
<b>TITOLO I</b> .....	
<b>DISPOSIZIONI GENERALI</b> .....	
ART. 1 .....	7
CAMPO DI APPLICAZIONE .....	
ART. 2 .....	7
DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO .....	
<b>TITOLO II</b> .....	
<b>RELAZIONI SINDACALI</b> .....	
ART. 3 .....	8
OBIETTIVI E STRUMENTI .....	
ART. 4 .....	8
FORME DI PARTECIPAZIONE .....	
ART. 5 .....	13
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA DI MINISTERO, REGIONALE E DI ISTITUTO .....	
<b>TITOLO III</b> .....	
<b>I SOGGETTI SINDACALI</b> .....	
ART. 6 .....	17
SOGGETTI TITOLARI DEL CCIM .....	
ART. 7 .....	18
DIRITTI SINDACALI .....	
ART. 8 .....	19
CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO .....	
ART. 9 .....	19
CONTROVERSIE INTERPRETATIVE E COMPOSIZIONE DEI CONFLITTI .....	
<b>TITOLO IV</b> .....	
<b>RISORSE ECONOMICHE, INCENTIVAZIONE, VALUTAZIONE</b> .....	
ART. 10 .....	21
FONDO RISORSE DECENTRATE .....	
ART. 11 .....	21
UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE .....	
ART. 12 .....	21
TURNAZIONI .....	
ART. 13 .....	27
SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISULTATI .....	



*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

<b>TITOLO V</b> .....	
<b>ORDINAMENTO PROFESSIONALE</b> .....	
ART. 14 .....	28
OBIETTIVI E FINALITA' .....	
ART. 15 .....	28
PROFILI PROFESSIONALI E CONFLUENZE .....	
ART. 16 .....	29
PROGRESSIONI ALL'INTERNO DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE .....	
ART. 17 .....	29
PROGRESSIONI TRA LE AREE .....	
ART. 18 .....	30
TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI PROGRESSIONE FRA LE AREE .....	
ART. 19 .....	30
PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE - PROCEDURE E TRATTAMENTO ECONOMICO .....	
ART. 20 .....	31
MANSIONI SUPERIORI - CONFERIMENTO .....	
ART. 21 .....	
FLESSIBILTA' TRA I PROFILI ALL'INTERNO DELL'AREA .....	32
ART. 22 .....	
INIDONEITA' FISICA - MUTAMENTO DI MANSIONI.....	32
ART. 23 .....	32
POSIZIONI ORGANIZZATIVE .....	
<b>TITOLO VI</b> .....	
<b>FORMAZIONE</b> .....	
ART. 24 .....	33
PRINCIPI GENERALI .....	
ART. 25 .....	34
TIPOLOGIE E PERCORSI .....	
ART. 26 .....	35
PROCEDURE E DESTINATARI .....	
ART. 27 .....	36
PRINCIPI E MODALITA' DI SVOLGIMENTO DEI CORSI .....	
<b>TITOLO VII</b> .....	
<b>MOBILITA' DEL PERSONALE</b> .....	
ART. 28 .....	36
MOBILITA' VOLONTARIA INTERNA .....	
ART. 29 .....	37
MOBILITÀ A SCAMBIO.....	
ART. 30 .....	37
DISTACCHI TEMPORANEI A DOMANDA.....	
ART. 31 .....	38



*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

COMANDI IN ENTRATA .....  
ART. 32 ..... 39  
COMANDI IN USCITA.....  
ART. 33 ..... 40  
PASSAGGIO DIRETTO AD ALTRE AMMINISTRAZIONI DEL PERSONALE IN ECCEDEXA.....

**TITOLO VIII** .....

**ISTITUTI VARI** .....

ART. 34 ..... 40  
SICUREZZA E SALUBRITA' NEI LUOGHI DI LAVORO.....  
ART. 35 ..... 40  
TELELAVORO .....  
ART. 36 ..... 41  
LAVORO AGILE O *SMART WORKING*.....  
ART. 37 ..... 41  
*WELFARE* INTEGRATIVO.....  
ART. 38 ..... 42  
ASPETTATIVA.....  
ART. 39 ..... 42  
*PART - TIME*.....  
ART. 40 ..... 43  
BANCA DELLE ORE.....  
ART. 41 ..... 44  
LAVORO STRAORDINARIO.....  
ART. 42 ..... 44  
FERIE SOLIDALI .....  
ART. 43 ..... 45  
ATTIVITA' LAVORATIVA IN CASO DI TRASFERTA.....  
ART. 44 ..... 45  
CONGEDI PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA.....  
ART. 45 ..... 45  
TEMPI E VERIFICHE.....  
ART. 46 ..... 45  
DISPOSIZIONI FINALI .....



## *Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

### **PREAMBOLO**

Il Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo, in riferimento agli aspetti organizzativi e di gestione del personale – considerata la fase di trasformazione della Pubblica Amministrazione, volta a migliorare la qualità dei servizi pubblici erogati – d'accordo con le Organizzazioni Sindacali (di seguito OO.SS.), ha ritenuto necessario adottare un nuovo sistema di regole che garantisca in modo rapido, efficace e adeguato le esigenze funzionali di questa Amministrazione, anche mediante la presenza di un numero di risorse di personale adeguato per la funzionalità dei servizi, nonché idoneo professionalmente per la loro erogazione.

A tale scopo, il Contratto Collettivo Integrativo di Ministero (di seguito CCIM) è stato individuato quale strumento fondamentale per definire e regolare le tematiche delle relazioni tra l'Amministrazione e le OO.SS. nella gestione del personale, a tutti i livelli organizzativi.

Il Contratto Collettivo Integrativo di Ministero ha l'obiettivo di incrementare la qualità dei servizi e la produttività, di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica, nonché di ottimizzare le risorse di personale.

Il Contratto Collettivo Integrativo di Ministero, in particolare:

- definisce gli Istituti contrattuali;
- regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi predefiniti, orientati ad un effettivo e verificabile miglioramento dei livelli di produttività e del livello quantitativo e qualitativo dei servizi forniti;
- definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione, basate su indicatori e standard di riferimento;
- indica i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo Risorse Decentrate per i trattamenti accessori fra le varie finalità di utilizzo del fondo stesso.

Nel rispetto dei condivisi principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza, orientati tutti alla prevenzione dei conflitti, l'Amministrazione e le OO.SS. individuano i seguenti obiettivi:

- valorizzazione delle capacità e delle competenze del personale attraverso processi di formazione continua al fine di migliorare il servizio pubblico e la soddisfazione degli utenti;
- motivazione del personale attraverso il sistema delle incentivazioni e valutazione delle prestazioni individuali con riferimento alla qualità del lavoro svolto;
- definizione dell'ordinamento dei profili professionali;
- regolazione del sistema di progressione tra le aree e all'interno delle medesime;
- promozione del benessere organizzativo e della sostenibilità ambientale.

Il Contratto Collettivo Integrativo di Ministero è articolato nei seguenti titoli:



*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

- I. Disposizioni generali (artt. 1 e 2);
- II. Relazioni sindacali (artt. 3 a 5);
- III. Soggetti sindacali (artt. 6 a 9);
- IV. Risorse economiche, incentivazione, valutazione (artt. 10 a 13);
- V. Ordinamento professionale (artt. 14 a 23);
- VI. Formazione (artt. 24 a 27);
- VII. Mobilità del personale (artt. 28 a 33);
- VIII. Istituti vari (artt. 34 a 46).

AB

R  
M. De Luca  
B  
L  
P  
6



*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

**TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**ART. 1  
CAMPO DI APPLICAZIONE**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo di Ministero si applica al personale, esclusi i dirigenti, assunto sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, con rapporto di lavoro a tempo pieno e *part-time* del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo, nonché al personale comandato da altre Amministrazioni per quanto concerne gli aspetti legati alla prestazione del servizio.

**ART. 2  
DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO**

1. Il presente Contratto ha durata triennale decorrente dalla data successiva alla sottoscrizione in via definitiva.
2. La parte economica relativa all'utilizzazione del Fondo Risorse Decentrate ha validità annuale, salvo diverso accordo delle parti.
3. Le materie e gli istituti regolati dal presente Contratto potranno essere integrati, ove necessario, da successivi accordi nazionali.
4. Il presente Contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente a meno che non ne venga data disdetta, almeno trenta giorni prima della scadenza, da una delle parti con lettera raccomandata.
5. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente vigenti fino all'entrata in vigore di un successivo Contratto Integrativo, che le sostituisca.
6. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico sono applicati dai competenti organi dell'Amministrazione entro trenta giorni dalla relativa stipulazione.
7. Il presente Contratto Collettivo Integrativo è pubblicato, nonché nel sito web istituzionale e nel sito *intranet*. Il medesimo Contratto pubblicato è trasmesso con circolare ai Direttori degli Uffici e Istituti centrali e periferici che sono tenuti a darne massima diffusione al personale e a consegnarne copia ai componenti della RSU, alle Organizzazioni Sindacali territoriali e ai terminali associativi.

AB

2

Dir. Area

AB

AB

AB

AB



*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

**TITOLO II  
RELAZIONI SINDACALI**

**ART. 3  
OBIETTIVI E STRUMENTI**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. A tal fine è indispensabile realizzare un sistema di relazioni sindacali in grado di determinare comportamenti uniformi presso le sedi centrali e periferiche del Ministero, ispirato ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
3. In tale sistema il presente Contratto sviluppa a livello decentrato, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione della dirigenza e delle rappresentanze sindacali, le corrette relazioni sindacali.
4. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali, si attua sia il contemperamento tra gli interessi dei lavoratori e la missione di servizio pubblico dell'Amministrazione a vantaggio degli utenti, sia il miglioramento della qualità delle decisioni assunte, a sostegno della crescita professionale e dell'aggiornamento dei dipendenti, nonché dell'efficientamento dei processi di innovazione organizzativa e di riforma della Pubblica Amministrazione.
5. Il perseguimento degli obiettivi succitati comporta un sistema stabile di relazioni sindacali che si articola nei seguenti modelli relazionali:
  - a) partecipazione articolata mediante l'utilizzo di strumenti, quali l'informazione, il confronto e le relazioni con gli Organismi paritetici di partecipazione e il Comitato Unico di Garanzia (CUG);
  - b) contrattazione collettiva integrativa, anche di livello nazionale.

**ART. 4  
FORME DI PARTECIPAZIONE**

**A) INFORMAZIONE**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Nell'ambito del sistema di partecipazione, previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali e fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza, l'informazione consiste nella trasmissione preventiva di dati ed elementi conoscitivi da parte dell'Amministrazione alle OO.SS. al fine di consentire loro la conoscenza e la disamina della questione trattata.



*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

3. L'informazione deve essere fornita ai soggetti sindacali firmatari del CCNL vigente nei tempi, nei modi e con i contenuti necessari a consentire agli stessi di operare una valutazione approfondita circa il potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali la successiva lett. B) del presente articolo e l'art. 5 del CCIM prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. L'informazione deve essere fornita:
  - a) **a livello nazionale**, ai soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 1, lett. a) del presente CCIM per:
    - 1) la definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;
    - 2) la verifica periodica della produttività degli Uffici e dei servizi erogati;
    - 3) la definizione delle dotazioni organiche e loro variazioni;
    - 4) i criteri generali per l'organizzazione e la disciplina degli Uffici;
    - 5) i criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro;
    - 6) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione dell'Amministrazione, nonché quelle relative alle innovazioni tecnologiche ed organizzative;
    - 7) la distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
    - 8) la concessione in appalto di attività proprie dell'Amministrazione nell'ambito della disciplina fissata dalla legge;
    - 9) i piani di spesa per lavori pubblici ordinari e straordinari;
    - 10) il programma dell'organo di vertice sui processi di esternalizzazione e reinternalizzazione;
    - 11) gli obiettivi e le modalità attuative del piano operativo, anche con riferimento all'economicità, all'efficacia ed alle professionalità necessarie, in relazione ai processi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'Amministrazione, nonché ai processi di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno;
    - 12) l'individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne, ai sensi dell'art. 13 CCNL triennio 2006-2009 (progressioni tra le aree);
    - 13) la determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna, di cui agli artt. 13 CCNL triennio 2006-2009 (progressioni tra le aree) e 14 CCNL triennio 2006-2009 (procedure per la progressione tra le aree);
    - 14) l'attuazione dei programmi di formazione del personale;
    - 15) le misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
    - 16) l'andamento generale della mobilità del personale;
    - 17) la qualità del servizio e rapporti con l'utenza;
    - 18) la distribuzione complessiva del Fondo Risorse Decentrate.

Per i punti 1) 2) 3) 7) 14) 15) 16) 17) 18) l'informazione è anche successiva ai provvedimenti adottati.

AB

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



## *Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

b) **a livello regionale**, ai soggetti sindacali di cui all' art. 6, comma 1, lett. b) del presente CCIM per:

- 1) i criteri generali di distribuzione fra gli Istituti del personale assegnato alla regione e proposta di riequilibrio degli organici;
- 2) la mobilità del personale fra gli Istituti della regione;
- 3) la proposta e l'attuazione dei programmi formativi;
- 4) la definizione degli orari di apertura al pubblico degli Istituti, con particolare attenzione alle ipotesi di coordinamento dei sindaci e dei comitati provinciali e metropolitani delle Pubbliche Amministrazioni;
- 5) la verifica periodica relativa all'applicazione delle nuove tecnologie introdotte nonché dei processi di riorganizzazione;
- 6) la verifica periodica della produttività a livello regionale;
- 7) le misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 8) le misure atte al superamento delle barriere architettoniche e quelle volte ad agevolare la fruizione dei beni culturali da parte dei portatori di disabilità;
- 9) l'attuazione dei programmi di formazione del personale. In questo caso, l'informazione deve essere anche successiva.

Per la discussione dei punti 1) 8) e 9), inoltre, sono previste almeno due riunioni all'anno a livello regionale.

3) **a livello di Istituto**, ai soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 1, lett. c) del presente CCIM per:

- 1) la definizione dei criteri di determinazione e di distribuzione dei carichi di lavoro;
- 2) la verifica periodica della produttività dell'Ufficio e della qualità delle attività svolte e dei servizi erogati;
- 3) i criteri generali per l'organizzazione e la disciplina dell'Ufficio;
- 4) i criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro dell'Ufficio;
- 5) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione dell'Amministrazione, nonché quelle relative alle innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- 6) le misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 7) la distribuzione delle ore di lavoro straordinario e le relative prestazioni;
- 8) la concessione in appalto di attività proprie dell'Amministrazione nell'ambito della disciplina fissata dalla legge;
- 9) i piani di spesa per lavori pubblici ordinari e straordinari;
- 10) le misure volte al superamento delle barriere architettoniche e di quelle volte ad agevolare la fruizione dei beni culturali da parte dei portatori di disabilità;
- 11) lo stato dell'occupazione e delle politiche dell'organico dell'Ufficio;
- 12) l'attuazione dei programmi di formazione del personale dell'Ufficio.



## *Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

Per i punti 1) 2) 6) 7) 11) 12) l'informazione è anche successiva ai provvedimenti adottati.

### **B) CONFRONTO**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che questo Ministero intende adottare.
2. Il confronto si avvia, con le modalità previste per l'informazione, mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. A seguito della trasmissione delle informazioni l'Amministrazione e i soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:
  - a) **a livello nazionale**, con i soggetti sindacali di cui all' art 6 comma 1, lett. a) del presente CCIM:
    - 1) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
    - 2) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
    - 3) i criteri generali dei sistemi di valutazione della *performance*;
    - 4) l'individuazione dei profili professionali;
    - 5) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
    - 6) l'individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne, ai sensi dell'art. 13 CCNL triennio 2006-2009 (progressioni tra le aree);
    - 7) la determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna, di cui all'art. 14 CCNL triennio 2006-2009 (procedure per la progressione tra le aree);
    - 8) i criteri generali per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di posizione organizzativa, anche ai fini dell'attribuzione della relativa indennità.
  - b) **a livello regionale**, con i soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del presente CCIM:
    - 1) la definizione dei criteri sui carichi di lavoro;
    - 2) la verifica periodica della produttività degli Uffici;
    - 3) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione dell'Amministrazione, nonché quelle relative alle innovazioni tecnologiche ed organizzative;

11



*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

- 4) la verifica della correttezza delle relazioni sindacali, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi e del presente CCIM;
  - 5) le misure volte al superamento delle barriere architettoniche e quelle volte ad agevolare la fruizione dei beni culturali da parte dei portatori di disabilità.
- c) **a livello di Istituto**, con i soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 1, lett. c) del presente CCIM:
- 1) la definizione dei criteri sui carichi di lavoro dell'Ufficio;
  - 2) la verifica periodica della produttività dell'Ufficio;
  - 3) la verifica della correttezza delle relazioni sindacali, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi e del presente CCIM;
  - 4) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro.

**C) ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE**

1. L'Organismo paritetico per l'innovazione, anche al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro e al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo, pone in essere modalità relazionali finalizzate al coinvolgimento partecipativo delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL vigente relativamente a ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Amministrazione, comprese le materie oggetto di confronto ai sensi dell'art. 4, lett. B) del presente CCIM.
2. La struttura e le modalità di funzionamento, nonché le attività dell'Organismo paritetico sono regolate dall'art. 6, comma 3 del CCNL Funzioni centrali (triennio 2016-2018). Secondo quanto previsto dal citato articolo alla lett. f), l'Organismo definisce forme di collaborazione col Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG), soprattutto in relazione all'attuazione dei Piani di azioni positive.
3. All'Organismo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL vigente o da gruppi di lavoratori, con le modalità che saranno successivamente individuate dallo stesso. In tali casi, quest'ultimo si esprime sulla loro fattibilità all'esito di un'attenta analisi, trasmettendo le proprie proposte progettuali ai soggetti titolari della contrattazione integrativa nazionale. Inoltre, nell'ambito dell'Organismo, costituiscono oggetto di informativa, almeno due volte l'anno, tutte le materie previste dall'art. 6, comma 5 del CCNL Funzioni centrali (triennio 2016-2018).



## *Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

### **D) COMITATO UNICO DI GARANZIA**

1. Il Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG), in conformità alle linee di indirizzo di cui alla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, e in una logica di continuità con i precedenti Comitati per le pari opportunità e i Comitati per il contrasto del fenomeno del mobbing, opera con l'obiettivo di creare condizioni organizzative orientate al benessere dei dipendenti, adottando misure che promuovano le pari opportunità e il contrasto a qualsiasi forma di violenza fisica e psicologica e alle discriminazioni.
2. Attraverso la propria azione, il CUG favorisce l'ottimizzazione della produttività del lavoro e l'accrescimento della *performance* dell'Amministrazione, migliorando le singole prestazioni lavorative e favorendo il benessere organizzativo, anche con riferimento alla tutela della salute dei lavoratori, nonché alla sicurezza sul luogo di lavoro.
3. Il CUG ha una composizione paritetica ed è costituito da rappresentanti designati dalle Organizzazioni Sindacali e dall'Amministrazione. Per quanto riguarda la parte pubblica, devono essere rappresentate, per quanto possibile, tutte le componenti del personale in servizio.
4. Al CUG sono attribuiti, nell'ambito delle proprie competenze, compiti propositivi, consultivi e di verifica come individuati dalla citata Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

### **E) SOSTENIBILITA' AMBIENTALE**

1. Il Ministero, tenuto conto della crescente rilevanza assunta dalle tematiche connesse alla protezione dell'ambiente e in attuazione del principio di sostenibilità, si impegna a promuovere modelli di azione basati sul rispetto dei valori ambientali al fine di garantire una migliore qualità della vita, nonché la diffusione della cultura ambientale. A livello interno, l'Amministrazione si impegna ad adottare, nell'approvvigionamento di beni e servizi, modelli di consumo e produzione ecosostenibili.

### **ART. 5**

#### **CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA DI MINISTERO, REGIONALE E DI ISTITUTO**

1. La documentazione relativa alle materie di contrattazione collettiva integrativa a livello di Ministero e a livello regionale e di sede RSU deve essere inviata una settimana prima della riunione o, in casi urgenti, almeno ventiquattro ore prima.
2. Con riferimento alle vigenti disposizioni contrattuali sono oggetto di contrattazione fra l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali:

#### **a) livello nazionale**





*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

- 24) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- 25) i criteri generali per l'attivazione di piani di *welfare* integrativo;
- 26) l'elevazione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del lavoro in turno previste dall'art. 19, comma 5 del CCNL Funzioni Centrali (triennio 2016-2018);
- 27) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 19, comma 4 del CCNL Funzioni Centrali (triennio 2016-2018), in merito ai turni effettuabili;
- 28) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 20, comma 6 del CCNL Funzioni Centrali (triennio 2016-2018);
- 29) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 20, comma 5 del CCNL Funzioni Centrali (triennio 2016-2018) per i turni di reperibilità in attuazione di quanto previsto dal citato art. 20, comma 7 del CCNL Funzioni Centrali (triennio 2016-2018);
- 30) le misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro;
- 31) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale, ai sensi dell'art. 57, comma 7 del CCNL Funzioni Centrali (triennio 2016-2018);
- 32) la definizione delle linee guida relative alla banca delle ore, con individuazione del limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella stessa, ai sensi dell'art. 27, comma 2 del CCNL Funzioni Centrali (triennio 2016-2018);
- 33) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore compatibilità tra vita lavorativa e vita familiare;
- 34) l'elevazione del periodo di tredici settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 22 del CCNL Funzioni Centrali (triennio 2016-2018);
- 35) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 17, comma 2 del CCNL Funzioni Centrali (triennio 2016-2018);
- 36) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 54, comma 1 del CCNL Funzioni Centrali (triennio 2016-2018);
- 37) per le amministrazioni articolate territorialmente, i criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui all'art. 46, comma 1 (diritto allo studio);
- 38) l'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 19, comma 9 del CCNL Funzioni Centrali (triennio 2016-2018), in materia di turni di lavoro;
- 39) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 25, comma 3 del CCNL Funzioni Centrali (triennio 2016-2018).

**b) a livello regionale, con il Segretariato Regionale competente:**

- 1) i criteri generali di distribuzione del personale assegnato alla Regione fra gli Istituti;



*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

- 2) i criteri per la mobilità del personale fra gli Istituti della Regione, nel rispetto delle disposizioni di cui al titolo VII del presente Contratto;
- 3) la proposta degli organici;
- 4) l'individuazione degli Istituti da coinvolgere nei processi formativi con riferimento alla distribuzione regionale effettuata al tavolo nazionale;
- 5) la definizione degli orari di apertura al pubblico degli Istituti, con particolare attenzione alle ipotesi di coordinamento dei sindaci e dei comitati provinciali e metropolitani delle Pubbliche Amministrazioni nel rispetto dei criteri stabiliti in sede di contrattazione nazionale;
- 6) l'attuazione dei criteri di ripartizione degli incentivi ex art. 113 del d.lgs. n. 50/2016;
- 7) l'attuazione dei progetti di telelavoro e *smart working*;
- 8) l'attuazione dei criteri generali per il conferimento delle posizioni organizzative tenendo conto delle pari opportunità per le finalità indicate nell'art. 7 del CCNL 1998/2001 e le modifiche apportate dal CCNL triennio 2006-2009 nonché per quelle della L. 10 aprile 1991, n. 125;
- 9) l'attuazione degli accordi relativi all' incentivazione della produttività finalizzate al miglioramento organizzativo e gestionale con particolare riferimento alle iniziative rivolte all'utenza nel rispetto dei criteri indicati in sede di contrattazione nazionale;
- 10) l'attuazione dei criteri generali e delle metodologie di valutazione della produttività del personale;
- 11) le ulteriori materie delegate dal tavolo nazionale.

**c) a livello di Istituto**

- 1) l'organizzazione del lavoro;
- 2) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- 3) l'applicazione dei criteri per l'individuazione delle posizioni di responsabilità coperte dalle relative indennità;
- 4) l'attuazione dei criteri per l'individuazione del personale da coinvolgere nei processi di formazione;
- 5) la ripartizione degli incentivi ai sensi dell'art. 113, del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, per quanto di competenza;
- 6) l'attuazione dei criteri per le prestazioni in conto terzi;
- 7) l'attuazione dei criteri per l'applicazione dell'art. 2, della L. 12 giugno 1990, n. 146 (determinazione dei contingenti minimi essenziali in caso di sciopero), così come modificato dalla L. dell'11 aprile 2000, n. 83;
- 8) la definizione di modalità e criteri organizzativi per garantire l'apertura al pubblico dei siti o l'erogazione dei servizi;



*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

9) le implicazioni sul rapporto di lavoro dei piani operativi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'Amministrazione, nonché di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno, tra cui i piani per la concessione in uso dei beni culturali ed i piani per l'affidamento diretto in concessione delle attività e dei servizi pubblici di valorizzazione, anche nei casi di gestione dei siti o parti di essi.

1. Oltre alle materie indicate al comma 2, lett. c) del presente articolo, formano oggetto di contrattazione integrativa di sede territoriale i criteri di adeguamento presso la sede, di quanto definito a livello nazionale relativamente alle materie di cui al comma 2, lett. a), punti 2), 22), 27), 29), 33), 34) e 35).

**TITOLO III**  
**I SOGGETTI SINDACALI**

**ART. 6**  
**SOGGETTI TITOLARI DEL CCIM**

1. I soggetti titolari del CCIM a livello di contrattazione collettiva integrativa di Amministrazione sono:

a) per la parte pubblica:

- 1) il titolare del potere di rappresentanza;
- 2) una rappresentanza dei dirigenti titolari degli Uffici direttamente interessati alla trattativa.

b) per la parte sindacale:

- 1) le Organizzazioni Sindacali firmatarie del vigente CCNL di comparto.

2. I soggetti titolari del CCIM a livello di contrattazione integrativa regionale sono:

a) per la parte pubblica:

- 1) il Segretario regionale o Soprintendente archivistico nell'ambito della sua competenza ed eventualmente il rappresentante delle Direzioni Generali interessate;
- 2) una rappresentanza dei titolari dei servizi o Uffici destinatari dei provvedimenti oggetto di trattativa e tenuti all'applicazione del Contratto.

b) per la parte sindacale:

- 1) i rappresentanti regionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del vigente CCNL di comparto.



*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

3. I soggetti titolari del CCIM a livello di contrattazione collettiva integrativa d'Istituto:

a) per la parte pubblica:

- 1) il titolare del potere di rappresentanza dell'Amministrazione nell'ambito dell'Ufficio;
- 2) una rappresentanza dei titolari dei servizi o Uffici destinatari dei provvedimenti oggetto di trattativa e tenuti all'applicazione del Contratto.

b) per la parte sindacale:

- 1) le RSU e i rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del vigente CCNL di comparto.

**ART. 7**

**DIRITTI SINDACALI**

1. Per quanto attiene ai diritti di assemblea, di affissione, all'uso dei locali per l'esercizio delle attività sindacali e agli altri diritti sindacali si fa riferimento alle previsioni contenute nel CCNQ 4 dicembre 2017, e ss.mm.ii. Nel caso in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta, di norma, all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Il 20% delle ore di cui all'art. 2, comma 1 del CCNL integrativo 1998/2001 può essere utilizzato per assemblee comprendenti turni di servizio consecutivi. I dirigenti delle OO.SS. e le RSU nell'esercizio delle attività sindacali non possono subire pregiudizio alcuno nel conferimento di funzioni o nelle ipotesi di riorganizzazione delle strutture centrali e periferiche del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo.
2. Al dirigente sindacale deve essere garantito l'esercizio della propria funzione, per la quale dovrà essere accreditato dall'Organizzazione Sindacale di appartenenza.
3. Al dirigente sindacale devono essere garantite pari opportunità per la partecipazione ai processi di formazione, riqualificazione, riclassificazione e riconversione professionale in applicazione del contratto di comparto e del presente CCIM.
4. I dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni, non sono soggetti alla subordinazione gerarchica prevista da leggi e regolamenti.
5. Il trasferimento in una unità operativa ubicata in sede diversa da quella di assegnazione dei dirigenti sindacali, indicati dall'art. 3 del CCNQ 4 dicembre 2017, può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive Organizzazioni Sindacali di appartenenza e della RSU, ove il dirigente ne sia componente.
6. Le disposizioni di cui al precedente comma si applicano sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale.
7. Le riunioni e le trattative, di norma, vengono convocate dall'Amministrazione al di fuori dell'orario di lavoro. Le medesime possono essere precedute, nell'ambito dell'orario di lavoro



## *Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

con partecipazione in attività di servizio, da tavoli tecnici, senza oneri a titolo di missione e fino ad un massimo di due rappresentanti.

8. Al fine di garantire la partecipazione delle RSU e dei dirigenti territoriali, potranno essere attivate modalità di videoconferenza senza aggravio di oneri per le parti coinvolte.
9. In tutte le sedi di contrattazione decentrata, regionale e d'Istituto viene istituito un apposito servizio per le relazioni sindacali, il cui responsabile non può rivestire cariche sindacali o di RSU.
10. L'Amministrazione si impegna a realizzare infrastrutture telematiche in tutti gli Istituti per favorire la diffusione dello strumento della videoconferenza, al fine di garantire l'attuazione del principio di partecipazione e facilitare lo svolgimento delle riunioni, delle trattative e dei tavoli tecnici d' Istituto.
11. Alle Organizzazioni Sindacali, a qualunque livello, e ai rappresentanti delle RSU sono consentiti il collegamento e l'accesso alla rete *intranet* dell'Amministrazione, secondo modalità tecniche che verranno stabilite in collaborazione con gli Uffici competenti.

### **ART. 8**

#### **CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette. Le parti, inoltre, compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo di confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

### **ART. 9**

#### **CONTROVERSIE INTERPRETATIVE E COMPOSIZIONE DEI CONFLITTI**

1. Nell'ottica della prevenzione dei conflitti e della corretta gestione delle relazioni sindacali, che costituiscono fattori fondamentali per la funzionalità degli Istituti, le parti contrattuali richiamano la correttezza e la trasparenza dei comportamenti e la buona fede contrattuale. Le parti si impegnano, altresì, ad attuare le modalità relazionali più opportune per evitare l'insorgere di situazioni conflittuali anche su singole problematiche.
2. Qualora insorgano controversie sulla interpretazione e applicazione del presente Contratto o del vigente CCNL, le parti si impegnano, prima di assumere qualsivoglia iniziativa, a comunicare per iscritto le motivazioni che danno luogo al contenzioso e si obbligano a promuovere entro quarantotto ore un incontro per l'interpretazione autentica della norma ritenuta controversa.



*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

3. Nel caso in cui l'origine della norma controversa discenda dal vigente CCNL di comparto le parti potranno chiedere l'intervento delle delegazioni firmatarie, quali le Organizzazioni Sindacali di categoria e l'ARAN.
4. In attesa della risoluzione della controversia è applicata ai dipendenti la norma di miglior favore per tutto quello che riguarda il trattamento economico.
5. In caso di conflitto sulle materie di cui al presente Contratto e ai Contratti collettivi, ovvero in presenza di atti unilaterali dell'Amministrazione centrale e periferica, le parti si impegnano a dare avvio ad un tentativo di composizione, entro cinque giorni dalla ricezione della richiesta scritta presentata da una delle parti e inviata per conoscenza alla Direzione generale Organizzazione e alle Organizzazioni Sindacali nazionali. Il tentativo di composizione si conclude entro i successivi cinque giorni.
6. Per l'Amministrazione centrale la composizione di eventuali conflitti è rimessa alla Direzione generale Organizzazione.
7. I tavoli di raffreddamento per la composizione dei conflitti di cui al comma 5, attivati su richiesta della parte sindacale, che dovessero insorgere nelle materie di rilevanza nazionale sono presieduti dalla Direzione generale Organizzazione, che coinvolge le Direzioni generali competenti e tutti i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa a livello nazionale. Per gli eventuali conflitti che dovessero insorgere nelle materie di rilevanza territoriale, i tavoli di raffreddamento saranno presieduti dal Segretariato regionale territorialmente competente o, ove questo non sia stato istituito, dalla Soprintendenza archivistica, con il coinvolgimento di tutti i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di sede territoriale.
8. Nei tentativi di composizione nei conflitti a livello di Istituto, la Direzione generale Organizzazione può designare, in relazione alla rilevanza delle materie trattate, un proprio rappresentante al fine della risoluzione della vertenza in essere.
9. Nel corso delle procedure di composizione, ai vari livelli, sono sospesi gli atti emessi dall'Amministrazione che hanno originato il conflitto e le parti si astengono dall'assumere iniziative unilaterali.
10. Qualora le parti non raggiungano l'accordo a livello regionale, tenuto conto della rilevanza del conflitto, si potrà esperire ad iniziativa delle parti, quali le Organizzazioni Sindacali nazionali firmatarie del presente Contratto e la Direzione generale Organizzazione, un tentativo di conciliazione al tavolo nazionale, presieduto dalla Direzione generale Organizzazione, da concludersi entro trenta giorni dall'attivazione del tavolo nazionale stesso.

AB

M. V. del.

R

BB

BB



*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

**TITOLO IV**  
**RISORSE ECONOMICHE, INCENTIVAZIONE E VALUTAZIONE**

**ART. 10**  
**FONDO RISORSE DECENTRATE**

1. Per il finanziamento di tutti gli istituti contrattuali è costituito il Fondo Risorse Decentrate con le risorse previste dall'art. 76 e successivi del CCNL Funzioni centrali (triennio 2016-2018) e dall'art. 27 della L. 23 dicembre 1999, n. 488 ss.mm.ii. e altre risorse provenienti da fonti contrattuali, regolamentari o legislative.

**ART. 11**  
**UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE**

1. Le risorse del Fondo Risorse Decentrate sono destinate a finanziare:
  - a) il progetto di produttività e il progetto di efficienza, correlati alla *performance* organizzativa;
  - b) la retribuzione per le turnazioni di cui all'art. 12;
  - c) le posizioni organizzative di cui all'art. 22;
  - d) gli sviluppi economici all'interno delle aree di cui all'art. 19;
  - e) le indennità per i centralinisti non vedenti, pari ad euro 6 giornalieri, al lordo delle ritenute a carico del dipendente;
  - f) l'incentivazione della produttività a livello locale.
2. Una quota non inferiore al 20% delle risorse del Fondo Risorse Decentrate, destinate ai premi correlati alla *performance* individuale e collettiva, è riservata alla contrattazione di sede, di cui al comma 1, lett. f) del presente articolo, sulla base dei criteri generali individuati a livello nazionale.
3. I risparmi derivanti dalle somme accreditate vanno a confluire nel Fondo di sede per l'incentivazione della produttività a livello locale anche nell'anno successivo.

**Art.12**  
**TURNAZIONI**

1. La turnazione prevede un periodo di lavoro di almeno sei ore continuative, articolato in tipologie che fanno riferimento ai seguenti orari:
  - a) tipologia antimeridiana, con inizio dalle ore 6:00;
  - b) tipologia pomeridiana, con inizio dalle ore 14:00;



*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

- c) tipologia notturna, con inizio dalle ore 22:00.
2. Non costituisce turnazione l'orario di servizio che si articola in fasce orarie ripetute giornalmente (ad esempio tutti i giorni dalle ore 10:00 alle ore 16:00). Non costituiscono, comunque, turnazioni e non comportano il relativo compenso, i rientri pomeridiani per completamento dell'orario di lavoro, né quelli effettuati per l'espletamento di lavoro straordinario.
  3. Il sistema delle turnazioni è finalizzato a garantire l'apertura, la tutela e la valorizzazione, come da regolamenti attuativi dell'Amministrazione, di musei, aree archeologiche, siti monumentali, biblioteche, archivi e di particolari sedi di Istituti centrali che erogano servizi culturali al pubblico assimilabili, per obiettivo, ai servizi erogati nei musei, biblioteche e archivi. La turnazione è utilizzabile negli Uffici e Istituti centrali e periferici, anche nelle strutture di staff, per garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e/o settimanale solo qualora la copertura massima dell'orario di servizio non è assicurato dall'articolazione ordinaria degli orari di lavoro. È utilizzabile, altresì, per il personale impegnato nella messa in sicurezza durante le operazioni di apertura e chiusura delle sedi degli Uffici e Istituti centrali e periferici. La turnazione, pertanto, non costituisce un sistema a libera partecipazione, ma un sistema rigidamente programmato per consentire la copertura dell'orario di servizio, con alternanza in almeno due turni esistenti nell'Istituto.
  4. All'organizzazione del lavoro su turni si fa ricorso, mediante programmazione, esclusivamente qualora le altre tipologie di orario ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio, e comunque secondo il criterio della massima funzionalità ed economicità.
  5. Nell'ambito di ogni Istituto la programmazione deve prevedere, a livello individuale, un numero di turni pomeridiani feriali bilanciato con quello dei turni antimeridiani feriali sulla base dell'orario di servizio. Il bilanciamento del numero dei turni antimeridiani e pomeridiani, in fase di consuntivo, avviene a livello di Istituto. I criteri relativi alla percentuale di scostamento del bilanciamento individuale dei turni sono stabiliti in sede di trattativa locale. I turni sono programmati mensilmente e messi, preventivamente, a disposizione dei lavoratori turnisti.
  6. Al personale che svolge turnazioni si corrisponde una retribuzione che è finalizzata a compensare il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro avvicendato secondo ritmi discontinui ancorché prestabiliti. La corresponsione del compenso per la turnazione comporta un rilevante onere in termini economici e di impiego del personale. Si istituisce, pertanto, un sistema di controllo e monitoraggio sul raggiungimento dei risultati inerenti alle aperture dei luoghi della cultura e del miglioramento della funzionalità degli Uffici. I risultati del monitoraggio sono comunicati al tavolo di contrattazione nazionale al fine di permettere adattamenti e correttivi per ottimizzare le risorse finanziarie e l'utilizzo del personale. Al personale che svolga turnazioni notturne e/ o festive viene corrisposto il compenso di cui al successivo comma 19, lett. c), d) e f).



*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

7. Il compenso per la turnazione viene erogato anche in presenza di ore lavorative non prestate per giustificati motivi del dipendente, fatto salvo l'obbligo di recupero delle medesime ore nella stessa tipologia di turnazione. Le ore non prestate non devono pregiudicare la funzionalità dei servizi.
8. Nel caso di accavallamento di turni, programmati per particolari necessità e sempre con la finalità ultima di fornire un miglior servizio all'utenza, spetta la corresponsione del compenso relativo al turno attuato per un maggior numero di ore. La sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente deve avvenire limitatamente alle esigenze di scambio delle consegne.
9. Al personale turnista si applica, alle condizioni previste dall'art. 18 del CCNL Funzioni centrali (triennio 2016-2018), la riduzione dell'orario di lavoro a trentacinque ore settimanali e compete l'indennità di cui al comma 19. La modalità di applicazione della riduzione è definita in sede di contrattazione locale.
10. A seguito di contrattazione locale, per esigenze funzionali dell'Istituto, o per motivi personali riconosciuti da leggi, CC.CC.NN.LL. e CCIM, debitamente certificati, il singolo dipendente può essere autorizzato a svolgere un diverso numero di turnazioni tra le antimeridiane feriali e le pomeridiane feriali. Il relativo compenso sarà corrisposto sulla base del numero delle turnazioni effettivamente prestate.
11. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere articolate su base mensile. La ripartizione del personale nei vari turni dovrà avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno. La partecipazione ai turni deve essere ripartita equamente e a rotazione tra il personale chiamato a svolgere le turnazioni.
12. Tra un turno e quello successivo deve essere previsto un intervallo non inferiore a undici ore consecutive nell'arco delle ventiquattro ore. La durata del cambio dei turni, di norma, non può superare i trenta minuti.
13. Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno. Tenuto conto delle specifiche esigenze degli Istituti, l'Amministrazione e le OO.SS., in sede di contrattazione nazionale, possono elevare, per tutti gli Istituti, il predetto limite alla metà dei giorni festivi dell'anno per consentire l'apertura in tutti i giorni festivi. Entro il 15 gennaio ciascun Istituto comunica alla Direzione generale Bilancio, alla Direzione generale Organizzazione, al Segretariato regionale competente, alla Direzione generale di riferimento, alla RSU e alle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto la quota di previsione di spesa per le turnazioni feriali e festive. Qualora sussistano straordinarie, improrogabili e motivate esigenze organizzative, le parti possono riunirsi in sede locale e sottoporre alle Direzioni sopra richiamate eventuali variazioni all'accordo nazionale anche oltre il termine del 15 gennaio.
14. Il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a dieci. Il turno notturno non si istituisce dove è già presente il servizio di casierato. Si prevede la rimodulazione o la soppressione del turno notturno in presenza di impianti di sicurezza adeguati.



*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

15. Sono escluse dai turni notturni le donne al momento dell'accertamento della gravidanza e fino al compimento di un anno di vita del bambino. E' escluso, a domanda, dalla effettuazione dei turni notturni il seguente personale:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o in alternativa il padre convivente con la medesima;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della L. 5 febbraio 1992, n. 104.

Ulteriori motivi di esclusione e articolazione, di cui al comma precedente, possono essere stabiliti in sede di contrattazione locale.

16. Il personale di cui al comma precedente può essere escluso, a domanda, dall'effettuazione dei turni pomeridiani compatibilmente con le esigenze di servizio.

17. Le modalità con cui organizzare le turnazioni sono oggetto di contrattazione locale con le RSU e le Organizzazioni Sindacali territoriali, tenuto conto del *budget* assegnato secondo i principi e i criteri di cui ai commi precedenti. La relativa articolazione si definisce con apposito ordine di servizio. Gli orari dei turni contrattati decorrono dall'inizio del mese successivo e rimangono in vigore per almeno sei mesi.

18. Per gli Istituti di nuova istituzione si effettua il calcolo in misura proporzionale al personale in servizio.

19. Le indennità di turnazione sono così determinate:

- a) Turnazione antimeridiana e pomeridiana feriala della durata di almeno sei ore:

I e II AREA	€ 10,00
III AREA	€ 14,00

- b) Turnazione notturna feriala della durata fino a dodici ore:

F3-F4-F5-F6-F7	III AREA	€ 31,00
F1-F2	III AREA	€ 22,00
F2-F3-F4-F5-F6	II AREA	€ 21,00
F1	II AREA	€ 19,00
F1-F2-F3	I AREA	€ 19,00

- c) Turnazione antimeridiana e pomeridiana festiva della durata di almeno sei ore:

F3-F4-F5-F6-F7	III AREA	€ 71,00
F1-F2	III AREA	€ 50,00



*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

F2-F3-F4-F5-F6	II AREA	€ 43,00
F1	II AREA	€ 42,00
F1-F2-F3	I AREA	€ 42,00

d) Turnazione notturna festiva e prefestiva della durata fino a dodici ore:

F3-F4-F5-F6-F7	III AREA	€ 68,00
F1-F2	III AREA	€ 48,00
F2-F3-F4-F5-F6	II AREA	€ 41,00
F1	II AREA	€ 33,00
F1-F2-F3	I AREA	€ 33,00

e) Turnazione superfestiva - Natale, Capodanno, Pasqua, 1° Maggio e Ferragosto - antimeridiana e pomeridiana della durata di almeno sei ore e turnazione superfestiva notturna nelle notti antecedenti alle suindicate festività (comprensiva dell'aumento di euro 50 precedentemente previsto dalle parti):

F3-F4-F5-F6-F7	III AREA	€ 128,00
F1-F2	III AREA	€ 105,00
F2-F3-F4-F5-F6	II AREA	€ 97,00
F1	II AREA	€ 94,00
F1-F2-F3	I AREA	€ 94,00

f) Turnazione notturna tra due festività della durata fino a dodici ore:

F3-F4-F5-F6-F7	III AREA	€ 73,00
F1-F2	III AREA	€ 53,00
F2-F3-F4-F5-F6	II AREA	€ 45,00
F1	II AREA	€ 36,00
F1-F2-F3	I AREA	€ 36,00

g) Turnazione antimeridiana e pomeridiana festiva infrasettimanale della durata di almeno sei ore:

F3-F4-F5-F6-F7	III AREA	€ 85,00
F1-F2	III AREA	€ 60,00
F2-F3-F4-F5-F6	II AREA	€ 52,00
F1	II AREA	€ 50,00
F1-F2-F3	I AREA	€ 50,00

h) Turnazione notturna festiva e prefestiva infrasettimanale della durata fino a dodici ore:

F3-F4-F5-F6-F7	III AREA	€ 82,00
F1-F2	III AREA	€ 58,00

*[Handwritten signatures and initials]*



*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

F2-F3-F4-F5-F6	II AREA	€ 49,00
F1	II AREA	€ 40,00
F1-F2-F3	I AREA	€ 40,00

20. Nel caso in cui sia eliminato il servizio notturno in virtù della installazione di impianti antintrusione o antincendio si può ricorrere all'Istituto della reperibilità per il personale strettamente necessario. Il personale in reperibilità deve garantire tempi di intervento che non eccedano i trenta minuti. L'importo previsto per un periodo di reperibilità di dodici ore è pari ad euro 18,00. Al personale in reperibilità si applicano le disposizioni previste dall'art. 20 del CCNL Funzioni centrali (triennio 2016-2018).
21. Il limite dei turni di reperibilità al mese, di cui al comma 5 dell'art. 20 del CCNL Funzioni centrali (triennio 2016-2018), è elevabile a seguito di contrattazione locale. Tale limite potrà essere incrementato fino a dieci turni al mese in caso di mancate adesioni alla proposta di reperibilità e fino a dodici turni in presenza di motivate e gravi situazioni di necessità e urgenza, fermi restando i limiti imposti dal comma 14 del presente articolo.
22. La retribuzione relativa all'Istituto della reperibilità di cui al precedente comma grava sul *budget* assegnato per le turnazioni.
23. A nessun titolo è consentito il superamento del *budget* assegnato. L'introduzione di nuove turnazioni che comporti maggiori spese deve essere preventivamente autorizzata, su motivata richiesta, a seguito di contrattazione nazionale.
24. Gli Istituti rendono pubblici trimestralmente gli elenchi del personale che effettua le turnazioni e i relativi compensi percepiti.
25. È consentito l'utilizzo di turnazioni superiori alle sei ore e inferiori alle undici ore lavorative, nel rispetto dell'art.17, comma 4 del CCNL, nei casi in cui, per esigenze organizzative derivanti dalle condizioni strutturali del sito interessato, non sia possibile garantire l'orario ordinario di apertura di cui al comma 3. Le condizioni di applicazione della presente disposizione sono esclusivamente riferite ai siti la cui allocazione logistica presenti problemi di accessibilità che comportino la necessità di ridurre l'orario di apertura del sito stesso, quali ad esempio, le aree archeologiche prive di illuminazione serale. Il ricorso a questa tipologia è attivato solo a seguito di contrattazione locale, nei modi e nelle forme previste dai commi 17 e 24 del presente articolo, e non prevede contestualmente il ricorso alle turnazioni di cui ai commi precedenti. Al personale di cui al presente comma compete l'indennità di cui al comma 19.



## Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo

### ART. 13

#### SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISULTATI

1. Al fine di realizzare gli intenti espressi nel preambolo del presente Contratto si elabora un sistema programmatico di incentivazione della produttività collettiva e individuale dotato di strumenti di misurazione e valutazione dei risultati.
2. Il sistema programmatico di incentivazione ha come finalità il miglioramento organizzativo e gestionale, nell'ottica di un progressivo efficientamento dei servizi culturali e amministrativi resi all'utenza. Il sistema programmatico è basato sulla disponibilità delle risorse provenienti dalla parte variabile del Fondo Risorse Decentrate, sulla presenza di personale, sulla prioritaria definizione degli obiettivi nazionali e territoriali.
3. L'Amministrazione informa le Organizzazioni Sindacali sull'individuazione di un sistema di valutazione della produttività collettiva e individuale correlato alla realizzazione degli obiettivi assegnati a ciascun Ufficio e/o Unità Organizzativa secondo quanto previsto dalla legge. A tal fine il processo di valutazione della produttività potrà uniformarsi al seguente ciclo:
  - a) predeterminazione degli obiettivi di produzione;
  - b) assegnazione degli obiettivi collettivi e individuali;
  - c) verifica intermedia con valutazione di eventuali cambiamenti organizzativi;
  - d) verifica finale;
  - e) possibilità di contraddittorio in caso di valutazione non accettata dal lavoratore.
4. Le parti, in un'apposita sessione negoziale a livello nazionale, definiscono i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*, finalizzati ad incentivare la produttività collettiva e individuale.

#### A) Performance collettiva

1. Le risorse di cui all'art. 11, comma 1, lett. a) del presente Contratto sono destinate all'erogazione di compensi finalizzati all'incentivazione della produttività e alla valorizzazione del merito, determinati sulla base dei seguenti elementi:
  - a) incremento dei livelli di efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali come risultanti dalla *performance* dell'Istituto, dell'Unità Organizzativa o dell'area;
  - b) parametri di differenziazione individuati sulla base dell'indennità di Amministrazione.
2. La *performance* dell'Istituto, dell'Unità Organizzativa o dell'area viene valutata sulla base dei risultati connessi alle attività e agli obiettivi di cui al Progetto di Produttività e Progetto di Efficienza.
3. Il grado di conseguimento degli obiettivi dell'Istituto dovrà essere attestato dal responsabile della struttura secondo appositi parametri ed inciderà sulla valutazione del personale. Saranno, altresì, considerate le eventuali variazioni organizzative derivanti da riduzione degli organici, da processi di riorganizzazione e da qualunque fattore in grado di incidere negativamente sulla realizzazione degli obiettivi assegnati.

27



## *Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

### **B) Performance individuale**

1. Le risorse di cui all'art. 11, comma 1, lett. f) del presente Contratto sono destinate all'incentivazione della produttività a livello locale, attraverso attività da concordare in sede di contrattazione locale, che comportino particolare disagio o l'assunzione di specifiche responsabilità individuali e collettive, nonché la valorizzazione dell'offerta culturale e una migliore erogazione dei servizi amministrativi. L'erogazione delle richiamate risorse sarà correlata alla *performance* individuale stimata per il singolo progetto.
2. La misurazione dei servizi erogati, le risorse spese e i risultati conseguiti sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte dell'OIV e vanno adeguatamente pubblicizzati sulla rete *intranet* ed *internet*, ovvero trasmessi per opportuna conoscenza all'Organismo paritetico per l'innovazione.

### **TITOLO V**

### **ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

#### **ART. 14**

#### **OBIETTIVI E FINALITA'**

1. L'ordinamento professionale, attraverso la valorizzazione delle professionalità interne e l'utilizzo di procedure di reclutamento dall'esterno altamente selettive, è volto a consentire una più efficace erogazione dei servizi pubblici da parte dell'Amministrazione.
2. L'attuazione dell'ordinamento professionale è coerente con la costituzione di un sistema di misurazione e valutazione della qualità dei servizi e con la realizzazione di programmi di incentivazione e di modelli di valutazione delle prestazioni e della produttività individuale che consentano l'analisi dei differenziali per progettare piani di sviluppo e formazione più efficaci.
3. Coerentemente con tali finalità un ruolo primario è attribuito alla formazione continua, che attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituisce un fondamentale fattore di accrescimento professionale, di aggiornamento delle competenze nonché di affermazione di una nuova cultura gestionale.

#### **ART. 15**

#### **PROFILI PROFESSIONALI E CONFLUENZE**

1. Il sistema di classificazione del personale è articolato in aree, individuate attraverso declaratorie di mansioni, corrispondenti a livelli omogenei di competenze, conoscenze culturali e capacità, utili per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative in funzione del servizio da svolgere. Le declaratorie descrivono altresì l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima.



*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

2. I profili professionali dei dipendenti del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo sono ridefiniti attraverso la costituzione di profili che comprendano al proprio interno attività tra loro simili e riconducibili ad una tipologia lavorativa comune, pur nel rispetto della differenziazione dei contenuti tecnici.
3. L'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali si impegnano, con cadenza almeno biennale, ad analizzare i fabbisogni di personale e le competenze relative ai singoli profili professionali, anche in considerazione del contenuto del lavoro, proponendo eventuali modificazioni sentito l'Organismo paritetico di cui all'art. 6 del CCNL Funzioni Centrali (triennio 2016-2018).

**ART. 16**

**PROGRESSIONI ALL'INTERNO DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE**

1. Le progressioni di carriera, tese alla valorizzazione del lavoro dei dipendenti del Ministero, si configurano come:
  - a) progressioni tra le aree;
  - b) sviluppi economici all'interno delle aree.

**ART. 17**

**PROGRESSIONI TRA LE AREE**

1. Le progressioni tra le aree avvengono dall'area sottostante alla posizione di accesso dell'area superiore nel rispetto delle norme vigenti. L'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali incentivano le progressioni tra le aree in attuazione dei relativi accordi conclusi fra le parti.
2. Le procedure finalizzate all'espletamento delle selezioni per i passaggi tra le aree e l'integrazione dei relativi criteri sono preventivamente individuate con atti di organizzazione, improntati ai principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento delle selezioni interne, ai sensi di quanto previsto dall'art. 35, comma 3, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.
3. L'individuazione dei criteri per la definizione delle procedure relative alle progressioni tra le aree è demandata a successivi accordi fra le parti.
4. Non possono partecipare alle selezioni i dipendenti che, negli ultimi due anni, siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 13, comma 2 (Codice Disciplinare), del CCNL del 12 giugno 2003, o di misure cautelari di sospensione dal servizio, salvo che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

29



*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

**ART. 18**

**TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI PROGRESSIONE FRA LE AREE**

1. Nel caso di progressione tra le aree, al dipendente viene attribuito il trattamento economico iniziale del nuovo profilo di inquadramento, conseguito attraverso la selezione, ivi compresa l'indennità di Amministrazione corrispondente.
2. Qualora il trattamento stipendiale in godimento, corrispondente alla fascia di provenienza, risulti superiore a quello iniziale di nuovo inquadramento il relativo differenziale è mantenuto come assegno *ad personam*, che continua a gravare sul Fondo Risorse Decentrate. Il medesimo assegno può essere successivamente riassorbito con l'acquisizione delle ulteriori fasce retributive; inoltre conserva la natura giuridica ed economica di trattamento stipendiale fondamentale.
3. Salvo quanto previsto dal comma 2, vengono riassegnate al Fondo Risorse Decentrate, secondo le modalità previste dall'art. 6, comma 1, seconda alinea del CCNL del 21 febbraio 2001 e dalle disposizioni normative vigenti in materia, le risorse del Fondo stesso utilizzate per il finanziamento della fascia economica di provenienza, che sono pari al differenziale tra la fascia retributiva posseduta all'atto del passaggio e la fascia retributiva iniziale del profilo di provenienza. Analogamente viene riassegnato al Fondo il differenziale tra l'indennità di Amministrazione posseduta all'atto del passaggio e quella iniziale del profilo di provenienza.

**ART. 19**

**PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE - PROCEDURE E TRATTAMENTO ECONOMICO**

1. Ai fini del presente Contratto si dispone che alla maggiore flessibilità del sistema di classificazione del personale corrisponda, nelle singole aree e all'interno di ciascun profilo, un articolato sistema di sviluppo economico, collegato a sua volta al diverso grado di abilità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni nell'area e nel profilo di appartenenza.
2. Ai sensi del comma 1, fermo restando l'inquadramento del dipendente nella posizione di accesso al profilo, lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento economico iniziale, di successive fasce retributive.
3. Lo sviluppo economico si attua, nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel Fondo di cui all'art. 77 del CCNL Funzioni Centrali triennio 2016-2018, nel rispetto di quanto ivi stabilito al comma 2 del presente Contratto, nonché dei criteri generali previsti dagli artt. 18 del CCNL triennio 2006-2009 e 7, comma 6, lett. c), del CCNL Funzioni centrali-triennio 2016-2018.
4. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza giuridica ed economica fissa dal 1° gennaio.
5. A tal fine con separati accordi a cadenza annuale, si procede a stabilire le risorse della parte fissa del Fondo Risorse Decentrate da destinare, nel periodo di vigenza del presente CCIM, agli sviluppi economici del personale utilmente collocato in graduatoria.



## *Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

6. Il numero dei dipendenti che acquisisce la fascia retributiva è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili.
7. La permanenza nella fascia attribuita non può essere inferiore a due anni prima che il lavoratore possa partecipare alla nuova procedura.
8. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti che abbiano avuto, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 13, comma 2, (Codice Disciplinare) del CCNL del 12 giugno 2003, ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.
9. Tale eventualità non si applica, invece, in caso di trasferimento di personale ad altra Amministrazione per effetto di nuove disposizioni normative che prevedano il corrispondente trasferimento della quota parte delle risorse del Fondo Risorse Decentrate, a condizione che ciò avvenga prima dell'inizio delle procedure per gli sviluppi economici previste dal presente CCIM.
10. La partecipazione alle procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree di cui al presente CCIM è consentita esclusivamente al personale di ruolo del Ministero.

### **ART. 20**

#### **MANSIONI SUPERIORI - CONFERIMENTO**

1. Ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, il dipendente deve essere adibito alle mansioni proprie dell'area e della posizione economica di appartenenza.
2. Potranno essere conferite le mansioni superiori, nel rispetto di quanto disciplinato dalla normativa vigente, soltanto dopo che siano stati esperiti tutti i tentativi utili a coprire il fabbisogno dell'Amministrazione attraverso una rimodulazione dell'organizzazione del lavoro.
3. È ammessa la destinazione a mansioni superiori nei seguenti casi:
  - a) vacanza di organico;
  - b) sostituzione di un lavoratore assente, a tempo determinato o indeterminato, con diritto alla conservazione del posto, ad esclusione delle assenze per ferie.
4. Nel primo caso le mansioni superiori potranno essere conferite per i periodi di cui all'art. 24, comma 3, lett. a) e b), del CCNL triennio 1998-2001.
5. L'attribuzione di mansioni superiori deve avvenire in forma scritta e individuale, indicando la decorrenza, la durata, i motivi del conferimento e il nominativo dell'eventuale lavoratore sostituito.
6. Del conferimento e delle relative motivazioni - ai fini della valutazione della compatibilità finanziaria da esplicitarsi entro cinque giorni dalla richiesta, dandone contestualmente comunicazione alla Direzione generale Organizzazione con inoltro del provvedimento, ovvero ai fini della verifica sul piano della legittimità e per la eventuale richiesta di integrazione dei capitoli di spesa - sarà data preventiva comunicazione alla medesima Direzione generale Organizzazione e alla Direzione generale da cui dipende l'Ufficio o Istituto interessato.



## *Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

7. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori ha diritto al trattamento economico previsto per la posizione corrispondente alle relative mansioni, fermo restando quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.
8. Il Capo dell'Ufficio o dell'Istituto di appartenenza deve attivare tutte le procedure amministrative per il pagamento delle differenze fra la posizione economica in godimento e quella relativa alla mansione attribuita.

### **ART. 21**

#### **FLESSIBILITÀ TRA I PROFILI ALL'INTERNO DELL'AREA**

1. All'interno dell'area è consentito il passaggio tra profili diversi, a parità di livello di accesso ed a condizione che i richiedenti siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo.
2. Il passaggio del dipendente avviene nei limiti della percentuale di dotazione organica regionale del profilo di destinazione riservata all'accesso dall'interno. L'interessato conserva la fascia retributiva acquisita.
3. Al fine del passaggio di cui ai commi precedenti è necessario che il dipendente abbia svolto le mansioni per cui richiede il passaggio, per almeno tre anni anche non continuativi - certificati con atto formale - nei cinque anni precedenti alla data di presentazione della domanda.
4. Il passaggio, previa domanda degli interessati indirizzata alla Direzione Generale Organizzazione e verifica del possesso dei titoli necessari per l'accesso al profilo richiesto, è effettuato tenuto conto delle esigenze organizzative e della dotazione organica di diritto. L'individuazione dei criteri per la definizione delle procedure relative alla flessibilità tra i profili è demandata a successivi accordi fra le parti.

### **ART. 22**

#### **INIDONEITA' FISICA - MUTAMENTO DI MANSIONI**

1. Al dipendente riconosciuto non idoneo allo svolgimento delle mansioni previste dal proprio profilo professionale si applica la disciplina di cui all'art. 3 del CCNL integrativo triennio 1998-2001, fatta salva l'anzianità di servizio nella fascia retributiva di provenienza.

### **ART. 23**

#### **POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 18 del CCNL del 16 febbraio 1999 e dall'art. 5 del CCNL Funzioni centrali 2016-2018, nell'ambito della terza area si individuano le posizioni di lavoro che, richiedendo lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, prevedono l'attribuzione di una specifica indennità.

32



## *Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

2. L'istituzione delle posizioni organizzative è funzionale ad un percorso di valorizzazione delle competenze professionali, per il conseguimento delle finalità istituzionali del Ministero e per la crescita professionale del personale.
3. Le posizioni organizzative e le relative indennità saranno individuate con successivo accordo fra l'Amministrazione e le OO.SS.
4. I criteri di conferimento e revoca degli incarichi, nonché quelli finalizzati alla graduazione delle posizioni per l'attribuzione della relativa indennità, saranno definiti previo confronto con le OO.SS.
5. L'ammontare dell'indennità di posizione può essere determinata in relazione al grado di complessità e responsabilità connesso all'incarico ricoperto.
6. Le posizioni organizzative sono conferite, ogni tre anni, dal dirigente al singolo funzionario, a seguito di interpello, con atto formale e motivato, tenendo conto del notevole grado di autonomia gestionale e organizzativa ovvero dello svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, richiedenti competenze specialistiche acquisite anche attraverso esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità.
7. Con il conferimento dell'incarico, al funzionario è attribuito il ruolo di responsabile dell'Unità Organizzativa o dell'area come individuata da organigramma.
8. Ciascun Istituto o Direzione generale competente, una volta conferiti gli incarichi di posizione organizzativa procederà a informare le OO.SS. e a pubblicare i nominativi sulla rete *intranet* del Ministero ovvero con apposita circolare.
9. Non è ammesso, di norma, il conferimento di più posizioni organizzative in capo ad un singolo funzionario.
10. In ipotesi eccezionali, può essere previsto il cumulo di incarichi relativi a posizioni organizzative, previa adeguata motivazione del dirigente. In tal caso, gli incarichi aggiuntivi al primo sono retribuiti in misura percentuale da definirsi con successivo accordo fra l'Amministrazione e le OO.SS. a livello nazionale.
11. L'indennità di posizione è compatibile con la fruizione di altre forme di salario accessorio.

### **TITOLO VI FORMAZIONE**

#### **ART. 24 PRINCIPI GENERALI**

1. L'Amministrazione promuove, nel quadro di una politica del personale improntata a dare ai dipendenti motivazione, soddisfazione e riconoscimento degli apporti individuali nel lavoro, l'attività formativa come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze dei dipendenti ovvero per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato ed a orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

33



## *Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

2. L'attività formativa, che rappresenta, nel processo di riforma e modernizzazione della Pubblica Amministrazione, un elemento essenziale per l'efficiamento dell'attività amministrativa, si realizza mediante programmi di aggiornamento e qualificazione per l'accrescimento delle competenze professionali dei dipendenti secondo percorsi definiti conformemente alle linee di indirizzo concordate con le Organizzazioni Sindacali, a seguito dell'opportuna rilevazione annuale dei fabbisogni e dell'individuazione dei settori che presentano carattere di priorità, anche al fine della riqualificazione del personale nell'ambito dei processi di mobilità.
3. L'Amministrazione competente approva, con cadenza triennale, sentito il parere non vincolante del CUG e dell'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 del CCNL Funzioni Centrali (triennio 2016-2018), un piano delle attività formative, di ricerca e di autovalutazione degli Uffici centrali e periferici di questo Ministero.

### **ART. 25**

#### **TIPOLOGIE E PERCORSI**

1. Le attività di formazione sono, in particolare, rivolte a:
  - a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Amministrazione;
  - b) fornire il supporto conoscitivo necessario ad assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
  - c) garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di specifici interventi legislativi;
  - d) favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
  - e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.
2. Gli interventi formativi avranno ad oggetto l'attivazione sia di corsi attinenti alle materie trasversali indirizzati a tutto il personale, sia dei corsi relativi alla peculiare attività lavorativa svolta da specifiche categorie di lavoratori.
3. Gli Istituti possono proporre alla Direzione generale competente, nell'ambito delle procedure di cui agli artt. 3 e 4 del presente CCIM, la realizzazione di specifici corsi, compatibili con l'attività istituzionale svolta, in relazione ai fabbisogni formativi emersi.
4. L'Amministrazione, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, individuerà un numero massimo di crediti formativi valutabili da raggiungere in ragione della programmazione formativa triennale.

34



## *Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

Tale limite potrà essere modificato, previo accordo tra le parti, sulla base delle variazioni dei piani formativi.

### **ART. 26**

#### **PROCEDURE E DESTINATARI**

1. Tutte le iniziative formative, al fine di offrire la medesima opportunità a tutti i lavoratori e la più ampia partecipazione del personale, vengono inserite in programmi generali di durata annuale e/o pluriennale. Le stesse si svolgono attraverso il sistema di videoconferenza o di *streaming* alternativo e/o complementare alla tradizionale formazione in aula. Ai programmi è data la massima pubblicità mediante i canali telematici in uso all'Amministrazione. I corsi di formazione si concludono con un accertamento finale e il rilascio di un attestato.
2. Sui programmi di cui ai commi precedenti è redatta una relazione annuale di sintesi, informandone contestualmente le Organizzazioni Sindacali.
3. L'attività di formazione, al fine di offrire pari opportunità di partecipazione a tutto il personale sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, compreso il personale in posizione di comando, fuori ruolo o in distacco sindacale, si svolge prevalentemente in sede decentrata. Possono, peraltro, essere previsti corsi organizzati in sede centrale qualora siano trattate tematiche di interesse generale o di carattere specialistico per le quali è necessaria uniformità di contenuti e di metodologie didattiche.
4. L'Amministrazione, nel determinare d'intesa con le Organizzazioni Sindacali le linee d'indirizzo generale, stabilisce i criteri di individuazione dei dipendenti che possono partecipare all'attività di formazione con riferimento alle tipologie e alle caratteristiche dei singoli corsi da realizzare, distinguendo tra formazione obbligatoria, volontaria e generalizzata. Saranno previsti specifici moduli per le figure professionali che, in posizione di diretta responsabilità, svolgono compiti di direzione. È fatta salva la possibilità, per particolari professionalità o in caso di iniziative formative strettamente correlate all'attività svolta, su richiesta degli interessati o del responsabile del servizio, di partecipare anche a corsi non inseriti nei programmi dell'Amministrazione.
5. L'individuazione del personale da coinvolgere nei processi formativi risponde:
  - a) al principio generale dell'attinenza della materia oggetto di formazione con la relativa competenza, in riferimento all'attribuzione dei posti previsti e alla funzionalità del servizio, prescindendo dall'area di appartenenza dei dipendenti interessati;
  - b) alla scelta degli Istituti da coinvolgere, effettuata in sede di contrattazione regionale nell'ambito dei posti assegnati a ciascuna regione;
  - c) nell'ambito dell'Istituto, ai sensi dell'art. 5, lett C) del presente CCIM, all'assegnazione dei posti come segue:



## *Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

- 1) in base all'attinenza del contenuto formativo all'attività svolta dal dipendente;
  - 2) in caso di medesima attinenza fra più dipendenti interessati, in base al principio di rotazione, dando priorità al personale che non abbia svolto attività formativa sulle specifiche materie;
  - 3) in caso di ulteriore parità, avranno precedenza i dipendenti con più anni di servizio;
  - 4) sono esclusi dall'attività formativa i dipendenti la cui cessazione dal servizio sia fissata entro un anno dall'avvio del corso;
6. È compito dell'Amministrazione verificare il rispetto dei criteri di cui al comma 6 del presente articolo, formulando una relazione semestrale sulle attività svolte da sottoporre all'Organismo paritetico per l'innovazione anche tramite una banca dati recante l'indicazione dei corsi svolti e dei crediti ottenuti dai soggetti coinvolti nella formazione.
7. Le Scuole di Alta formazione di cui all'art. 9 del d.lgs. 20 ottobre 1998, n. 368, la SNA e le scuole di Archivistica degli Archivi di Stato possono essere coinvolte nell'aggiornamento del personale del Ministero. Analoga funzione viene svolta da altri Istituti con particolari finalità.

### **ART. 27**

#### **PRINCIPI E MODALITA' DI SVOLGIMENTO DEI CORSI**

1. Il personale che partecipa come discente all'attività di formazione organizzata dal Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo o dalla SNA, ovvero che svolge docenza nei corsi organizzati dall'Amministrazione stessa, è considerato in servizio a tutti gli effetti, senza pregiudizio al diritto di godimento del giorno di riposo settimanale, da fruirsì in altra giornata.
2. I relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
3. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio, al personale spetta il trattamento di missione e il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
4. A fronte dei vincoli di *budget* assegnato, per la frequenza ai corsi sarà data precedenza al personale con il minor numero di crediti.

### **TITOLO VII**

#### **MOBILITA' DEL PERSONALE**

### **ART. 28**

#### **MOBILITA' VOLONTARIA INTERNA**

1. L'Amministrazione, in relazione al profilo professionale di appartenenza e alla capienza organica nel medesimo profilo, di norma bandisce annualmente, per il personale di ruolo dei beni



## *Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

culturali, previo accordo con le Organizzazioni Sindacali in ordine ai criteri da utilizzare, una procedura di mobilità interna volontaria.

2. I dipendenti appartenenti ai ruoli del MiBACT e che, alla data di scadenza del bando di mobilità, prestano servizio presso gli Istituti del Ministero potranno presentare istanza tramite apposito applicativo informatico.
3. Non potrà partecipare alla procedura di mobilità il personale neoassunto con il vincolo di permanenza nella sede di prima scelta, salvo quanto previsto dall'art. 29 in relazione alla mobilità a scambio.
4. Le istanze, presentate nei termini e con le modalità individuate nell'apposito bando, saranno esaminate e valutate da una Commissione all'uopo nominata dall'Amministrazione.
5. Le condizioni di uscita dai singoli Istituti devono tener conto della copertura minima della dotazione organica dell'Istituto per ciascun profilo professionale che non può essere inferiore al 70%, ovvero per i profili la cui dotazione organica prevede un numero di posti inferiore alle quattro unità, la percentuale si ridurrà al 50%, salvo diverso accordo tra le parti. In particolare, con riguardo ai profili unici le condizioni di uscita saranno regolate con specifici accordi.

### **ART. 29**

#### **MOBILITÀ A SCAMBIO**

1. Indipendentemente dalle dotazioni organiche, è possibile procedere, in qualunque momento, alla mobilità a scambio. Nell'ambito della III area funzionale, si terrà conto del medesimo profilo rivestito. Con riguardo alla II area funzionale sarà possibile effettuare lo scambio anche tra profili diversi, limitatamente alla stessa tipologia di appartenenza, di cui all'accordo sui profili professionali. Per il profilo di assistente informatico lo scambio è consentito solo con personale del medesimo profilo professionale.
2. L'istanza deve essere inviata alla Direzione generale Organizzazione che valuta la domanda ai fini della conclusione della procedura.

### **ART. 30**

#### **DISTACCHI TEMPORANEI A DOMANDA**

1. Per gravi e documentati motivi straordinari di salute e di famiglia anche dei congiunti, l'Amministrazione, su istanza del dipendente, potrà dare luogo a distacchi temporanei, per il periodo di tempo strettamente correlato alle esigenze manifestate.
2. L'istanza deve essere inviata alla Direzione generale competente per il personale che valuta la disponibilità in organico e le esigenze organizzative dell'Amministrazione ai fini della conclusione della procedura.



## Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo

### ART. 31 COMANDI IN ENTRATA

1. Il dipendente in servizio presso altra Amministrazione, anche di diverso comparto, che ne faccia richiesta previo parere positivo dell'Amministrazione di appartenenza, può essere assegnato temporaneamente al MiBACT. L'Istituto del comando fuori comparto, costituendo un costo per l'Amministrazione e disponendo quest'ultima di risorse limitate, deve essere utilizzato secondo il principio di efficienza.
2. I criteri di attuazione per la concessione del comando (nel comparto e fuori comparto) sono i seguenti:
  - a) carenza di personale, a livello di Istituto proponente, per il profilo che si richiede. Tale carenza deve essere dimostrata in base al personale in servizio effettivo (inclusa la valutazione del *part-time*) rispetto al personale assegnato e anche rispetto all'organico. La carenza va rapportata al dettaglio analitico delle funzioni che si intendono assegnare al personale richiesto. Ulteriori indicatori possono essere: servizi di tutela erogati, numero degli Uffici dipendenti (es. musei, sezioni staccate di archivio), numero dei visitatori dei luoghi della cultura, finanziamenti gestiti etc.;
  - b) dimostrazione dell'impossibilità di coprire le carenze con diversa organizzazione del lavoro e distribuzione del personale su base regionale;
  - c) dimostrazione dell'impossibilità di coprire le carenze con il personale riqualificato o stabilizzato;
  - d) istituzione di un nuovo Ufficio.
3. Le procedure per l'attuazione del comando sono le seguenti:
  - a) la richiesta di comando deve pervenire alla Direzione generale Organizzazione, dagli Istituti nonché dai Segretariati Regionali, per ciò che attiene ai comandi dell'Amministrazione centrale, delle Regioni Trentino Alto Adige e della Regione Sicilia queste dovranno pervenire dalle Direzioni Generali;
  - b) la verifica di cui alla lettera a), comma 2, deve essere prodotta dal singolo Istituto richiedente;
  - c) le circostanze di cui alla lettera d), comma 2, devono essere dichiarate dall'Istituto richiedente;
  - d) le dimostrazioni di cui alle lettere b) e c), comma 2, devono essere prodotte dai Segretariati Regionali;
  - e) la verifica di compatibilità finanziaria, di bilanciamento territoriale e la valutazione definitiva è di pertinenza della Direzione generale competente.



*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

4. La Direzione generale Organizzazione si impegna ad elaborare una procedura informatica, attestata sulla rete *internet*, per attuare e facilitare l'inoltro della domanda, corredata dagli elementi richiesti.
5. Nelle more della realizzazione di tale procedura, le domande vanno presentate su supporto informatico, previa compilazione di una tabella di conformità ai criteri suesposti, che sarà messa a punto tempestivamente dalla Direzione generale Organizzazione.
6. L'Amministrazione procede d'ufficio alla verifica dei requisiti e dei criteri per le domande già istruite.

**Art. 32**  
**COMANDI IN USCITA**

1. Il dipendente, a domanda, può essere assegnato temporaneamente presso altra Amministrazione, anche di diverso comparto, che ne faccia richiesta in posizione di comando, per utilizzarne le prestazioni.
2. Le assegnazioni temporanee di cui al comma precedente vengono disposte con il consenso dell'interessato secondo le procedure previste, previa informazione alle Organizzazioni Sindacali.
3. Il personale assegnato temporaneamente in posizione di comando presso altra Amministrazione, continua ad occupare un posto nella dotazione organica del Ministero, che non può essere coperto per concorso o per qualsiasi altra forma di mobilità.
4. L'assegnazione temporanea cessa al termine previsto e non può superare la durata di dodici mesi, rinnovabili ai sensi delle vigenti norme contrattuali.
5. Il dipendente può chiedere, in relazione alla disponibilità di posti in organico, il passaggio diretto all'Amministrazione di destinazione, ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.
6. L'assegnazione temporanea può cessare, prima del termine previsto dal comma 4, per effetto del ritiro dell'assenso da parte dell'interessato o per il venir meno dell'interesse dell'Amministrazione che lo ha richiesto.
7. L'assegnazione temporanea può essere disposta oltre la durata indicata nel comma 4, fatti salvi i limiti temporali di legge, nei seguenti casi:
  - a) qualora norme di legge e di regolamento prevedano appositi contingenti di personale in assegnazione temporanea, comunque denominata, presso l'Amministrazione ricevente;
  - b) assegnazione presso gli Uffici di diretta collaborazione degli organi di indirizzo politico di cui all'art. 4, comma 4, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
  - c) assegnazione presso Amministrazioni Pubbliche di nuova istituzione sino alla definizione delle relative dotazioni organiche ed ai provvedimenti di inquadramento.
8. L'assegnazione temporanea di cui al presente articolo non pregiudica la posizione del dipendente agli effetti della maturazione dell'anzianità lavorativa, dei trattamenti di fine lavoro e di pensione e dello sviluppo professionale. Il predetto personale partecipa alle iniziative di formazione secondo quanto previsto dal presente Contratto.

39



*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

9. Il dipendente in assegnazione temporanea può partecipare alle progressioni economiche presso il Ministero, alle procedure concorsuali ovvero alle procedure selettive per la progressione tra le aree. In caso di conseguimento della posizione giuridica superiore, ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, tramite le procedure di cui al precedente periodo, il dipendente cessa dall'assegnazione temporanea.

Fatte salve eventuali disposizioni speciali di legge, la spesa per l'utilizzo del personale in assegnazione temporanea è interamente a carico dell'Amministrazione di destinazione, la quale eroga direttamente il trattamento accessorio vigente presso la medesima e rimborsa al Ministero l'onere relativo al trattamento economico fondamentale.

**ART. 33**

**PASSAGGIO DIRETTO AD ALTRE AMMINISTRAZIONI DEL PERSONALE IN ECCEDEZZA**

1. Nel rispetto di quanto previsto all'art. 50 del CCNL Funzioni Centrali (triennio 2016-2018), le Amministrazioni possono ricoprire i posti vacanti in organico mediante passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza, appartenente ad una qualifica corrispondente e in servizio presso il Ministero, al fine di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito dello stesso.
2. I dipendenti vittime di violenza di genere inseriti in specifici percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza, possono presentare domanda di trasferimento ad altra Amministrazione ubicata in un Comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'Amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione il Ministero dispone il trasferimento presso l'Amministrazione indicata dal dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica professionale.

**TITOLO VIII**

**ISTITUTI VARI**

**ART. 34**

**SICUREZZA E SALUBRITA' NEI LUOGHI DI LAVORO**

1. Il Ministero attua le linee di indirizzo ed i principi volti alla salvaguardia e sicurezza dei lavoratori contenuti nelle disposizioni della legislazione italiana e comunitaria ponendo in essere tutte le iniziative necessarie per dare concreta attuazione alle disposizioni contenute nel d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.
2. In particolare, si impegna prioritariamente:
  - a) a promuovere campagne informative prevedendo un livello omogeneo di conoscenze di base per tutti i lavoratori;

40



## *Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

- b) a promuovere iniziative volte alla formazione continua delle varie figure coinvolte nella gestione della sicurezza dei luoghi di lavoro secondo la normativa vigente.
3. Con cadenza annuale i Segretariati regionali inviano alla Direzione generale Organizzazione i dati relativi al benessere lavorativo del personale afferente allo stesso, raccolti attraverso la compilazione di apposito formulario proposto dalla suddetta Direzione, che saranno poi oggetto di valutazione da parte dell'Organismo paritetico per l'innovazione, di cui all'art. 6 CCNL Funzioni Centrali (triennio 2016-2018), al fine di promuovere eventuali azioni migliorative.

### **ART. 35 TELELAVORO**

1. Al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile del personale, si può utilizzare, nello svolgimento della prestazione lavorativa o professionale, il telelavoro.
2. Le modalità e l'organizzazione saranno definite con successivo accordo nazionale, compatibilmente con le risorse disponibili.

### **ART. 36 LAVORO AGILE O SMART WORKING**

1. Il Ministero avvia progetti di lavoro agile o *smart working*, con le stesse modalità previste dall'art. 35, comma 2, del presente Contratto, finalizzati ad incrementare la produttività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, previa consultazione con l'Organismo paritetico per l'innovazione.

### **ART. 37 WELFARE INTEGRATIVO**

1. Il Ministero si impegna a promuovere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.
2. Le parti si impegnano ad avviare un confronto su tale tematica, nei limiti della disponibilità delle risorse economiche previste per tale finalità da norme di legge o dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, utilizzando, ove disponibili, risorse provenienti dal Fondo.

      



*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

**ART. 38**  
**ASPETTATIVA**

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio. In relazione alla richiesta di periodi di aspettativa di cui all'art. 40 del CCNL Funzioni Centrali (triennio 2016-2018), l'Amministrazione deve esprimersi entro il termine massimo di quindici giorni lavorativi dalla ricezione della domanda, debitamente motivata, documentata e corredata del parere favorevole ove richiesto. Decorso tale termine la domanda è da ritenersi accolta. Per tale tipo di aspettativa si applicano le disposizioni vigenti in materia.
2. Il dipendente il cui coniuge presti servizio all'estero può chiedere - compatibilmente con le esigenze di servizio - il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'Amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione. Per la presente si applica la disciplina prevista dal CCNL Funzioni Centrali (triennio 2016-2018).
3. Il dipendente con rapporto a tempo indeterminato ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, oppure che usufruisca delle borse di studio, può essere collocato, previa domanda e compatibilmente con le esigenze di servizio, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa, nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti. L'Amministrazione, nell'esaminare le domande pervenute, terrà conto, compatibilmente con le inderogabili esigenze organizzative, delle richieste di aspettativa relative al diritto allo studio attinente al profilo professionale rivestito.

**ART. 39**  
**PART - TIME**

1. Il contingente del 25% della dotazione organica di ciascuna area da destinare alla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si intende ordinariamente riferito alla dotazione organica di ogni singolo Istituto con riferimento alle aree professionali nell'ambito dello stesso profilo, così come risulta al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
2. Il *part-time* può essere concesso nel rispetto della normativa vigente e secondo le fasce orarie compatibili con le esigenze organizzative degli Istituti.
3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, saranno considerati i criteri di precedenza di cui all'art. 1, comma 64, della L. 23 dicembre 1996, n. 662.

42



*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

4. Qualora il personale in servizio presso un Ufficio sia pari o superiore al 100% dell'organico e il contingente di cui sopra risulti saturato, ai sensi dell'art. 57, comma 7, CCNL Funzioni Centrali (triennio 2016-2018), detto contingente è elevato di un ulteriore 10% allorché si dichiara interessato alla trasformazione un dipendente che si trovi in una delle seguenti situazioni:
  - a) familiare di portatore di handicap ovvero in particolari condizioni psico - fisiche o affetto da gravi patologie;
  - b) familiare di anziano non autosufficiente; genitore di almeno due figli di età non superiore a quattordici anni;
  - c) lavoratore portatore di handicap o di patologie gravi o in particolari situazioni psico-fisiche;
  - d) lavoratori che seguano un programma di ricovero e/o recupero conseguente a effetti di alcolismo, tossicodipendenza o gravi patologie psico-fisiche;
  - e) lavoratore residente in Comune diverso da quello di servizio.
5. Ai fini dell'elevazione dell'ulteriore 10% del contingente, di cui al comma 1 del presente articolo, saranno considerati i criteri di precedenza previsti dall'art. 57, comma 8, CCNL Funzioni Centrali (triennio 2016-2018).
6. Nei casi di carenza organica in una determinata area professionale i criteri di cui sopra verranno utilizzati come indicatori di precedenza, fatto salvo quanto disposto dal comma 1.
7. L'Amministrazione, nel caso di accettazione della domanda, provvede alla stipula del contratto entro trenta giorni dalla data di presentazione della stessa.
8. I contratti di *part-time* hanno ordinariamente durata biennale. Il loro rinnovo è soggetto alle disposizioni previste dalla normativa vigente in materia.
9. In caso di cessazione delle condizioni di cui al comma 2, sarà applicato l'art. 57, comma 12, del CCNL Funzioni Centrali (triennio 2016-2018). Il contratto può essere comunque rescisso, a domanda, anteriormente alla scadenza contrattuale.

**ART. 40**

**BANCA DELLE ORE**

1. La banca delle ore è un istituto che raccoglie, a richiesta del dipendente, il conto delle ore di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate dal dirigente responsabile. Il limite complessivo annuo pro capite è pari a duecento ore e deve tenere conto del tetto massimo di spesa assegnato a tale titolo al singolo centro di costo.
2. Le ore accantonate possono essere utilizzate, su richiesta del lavoratore interessato, o in conto lavoro straordinario retribuito ovvero come riposi compensativi ad ore o in modo cumulato per la durata di una giornata lavorativa, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio,

43



## *Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.

3. Le parti, in sede di contrattazione nazionale, si impegnano ad individuare in un successivo regolamento la disciplina relativa alle modalità di applicazione e al funzionamento della banca delle ore, ferme restando le risorse economiche a disposizione del Ministero ogni anno.

### **ART. 41**

#### **LAVORO STRAORDINARIO**

1. In conformità a quanto previsto dal combinato disposto degli artt. 7, comma 6, lett. u) e 25, comma 3 del CCNL Funzioni Centrali (triennio 2016-2018), il limite massimo individuale annuo di lavoro straordinario è elevato a duecentocinquanta ore.
2. Tenuto conto della disponibilità di spesa assegnata a titolo di straordinario al singolo centro di costo, nonché previa autorizzazione del dirigente di cui all'art. 25, comma 2 del CCNL Funzioni Centrali (triennio 2016-2018), ogni Istituto potrà elevare il numero delle ore di straordinario individuale annuo nel limite massimo di cui al comma 1.

### **ART. 42**

#### **FERIE SOLIDALI**

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 30 del CCNL Funzioni Centrali (triennio 2016-2018) il dipendente, su base volontaria e a titolo gratuito, può cedere, in tutto o in parte, ad altri dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute:
  - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 in materia di ferie (quantificate in venti giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e ventiquattro giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni);
  - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse.
2. Nel rispetto di quanto previsto dal citato art. 30 CCNL Funzioni Centrali (triennio 2016-2018), le parti si impegnano alla stipulazione di un accordo attuativo per la definizione dei criteri di applicazione dell'istituto di cui al presente articolo e della relativa procedura. La cessione potrà, in ogni caso, riguardare esclusivamente le ferie già maturate.
3. Le parti, in relazione a quanto disposto all'art. 30, comma 10 del CCNL Funzioni Centrali (triennio 2016-2018), si riservano di aggiornare in caso di eventuali modificazioni della disciplina di riferimento l'applicazione dell'istituto mediante l'estensione del beneficio ad altri soggetti non attualmente previsti dalla normativa vigente.

44



*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

**ART. 43**

**ATTIVITA' LAVORATIVA IN CASO DI TRASFERTA**

1. Ai fini della regolamentazione della disciplina relativa agli incarichi di missione trova applicazione quanto previsto nel Regolamento interno concernente il rimborso spese di missioni all'interno e all'esterno, adottato con decreto del Segretario generale del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo in data 24 ottobre 2016.
2. Per le trasferte di durata inferiore alle otto ore, il dipendente ha diritto al buono pasto, secondo la disciplina di cui agli artt. 82 e 86 del CCNL Funzioni Centrali (triennio 2016-2018).

**ART.44**

**CONGEDI PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA**

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 80/2015, e/o, inserita nei percorsi di riabilitazione post traumatica presso strutture riconosciute dalla legge, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.<sup>1</sup>

**ART. 45**

**TEMPI E VERIFICHE**

1. Le parti concordano che nel primo anno di vigenza del presente accordo procederanno, con cadenza semestrale, ad una verifica della sua effettiva attuazione.

**ART. 46**

**DISPOSIZIONI FINALI**

1. Dalla data di cui all'art. 2, comma 1 sono inapplicabili tutte le disposizioni contrattuali in contrasto con quelle definite nel presente Contratto.

<sup>1</sup> V. Nota a verbale



*Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*

**NOTA A VERBALE AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI MINISTERO**

Con riferimento all'art. 44 del CCIM, riguardante i congedi riconosciuti alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, le Parti, a seguito di confronto, tenuto conto della notevole rilevanza della tematica, hanno concordato di prevederne l'applicazione non solo alle donne inserite nei percorsi di cui all'art. 24, d.lgs. n. 80 del 2015 – come stabilito dall'art. 36 del CCNL triennio 2006-2018 – ma anche a quelle inserite in diversi percorsi di riabilitazione post traumatica, presso strutture riconosciute dalla legge. Infatti, da un'attenta valutazione di taluni casi di specie, sono emerse numerose difficoltà nell'assicurare adeguata tutela alle donne vittime di violenza a causa della formulazione restrittiva della normativa contenuta nel Contratto Collettivo Nazionale attualmente vigente.

**PER L' AMMINISTRAZIONE**

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*Piero S'gri*

**PER LE OO.SS.**

*[Handwritten signature]* FP CGIL  
*[Handwritten signature]* CISL FP  
*[Handwritten signature]* UIL PS  
*[Handwritten signature]* FLP  
*[Handwritten signature]*