

Verbale di stipula

In data 4 dicembre 2023 presso la sede di Siae in Roma, Viale della Letteratura 30,

SIAE, in persona del Direttore Generale, Matteo Fedeli e del Chief Human Resources Officer, Giacomo Strazza



e

SLC – CGIL,

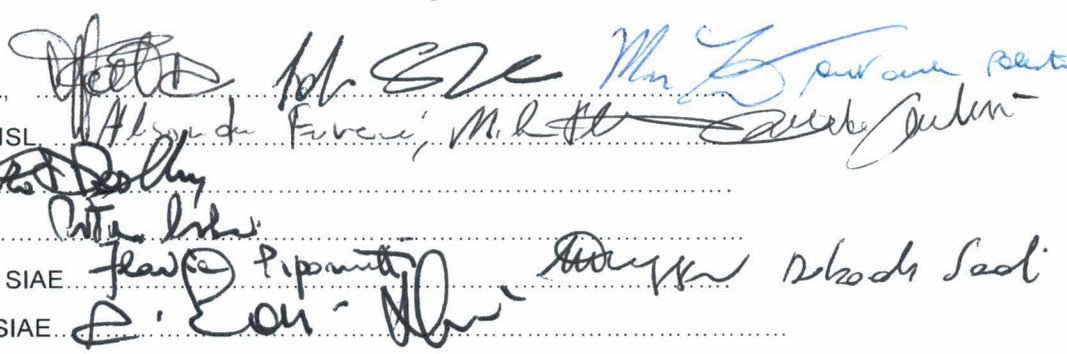
FISTEL – CISL

UILPA

FNC UGL

CISAL SAD SIAE

CONFSAL SIAE

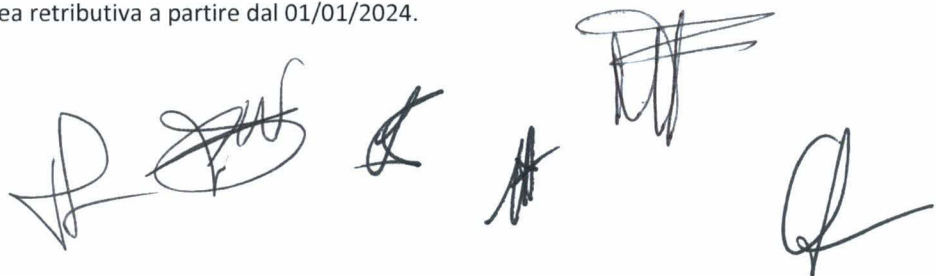


hanno stipulato

l'allegata ipotesi di accordo del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro, di rinnovo del previgente, con decorrenza dal 1 gennaio 2024, per tutti i lavoratori dipendenti della Siae, con esclusione dei lavoratori dirigenti.

Le Parti hanno ricercato e trovato, dopo ampio confronto, una comune intesa in particolare in ordine ai seguenti punti:

- Sperimentalità e Durata del Contratto: il contratto ha valenza dal 1° gennaio 2024 sino al 31 dicembre 2025 sia per la parte normativa sia per quella economica. Lo stesso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno salvo disdetta da comunicarsi con lettera raccomandata A/R o per PEC due mesi prima della scadenza. Proprio per la suddetta valenza sperimentale, e con la finalità di verificare sia l'efficacia dei nuovi strumenti/istituti, sia la componente economica del contratto, le Parti si impegnano a rivedersi almeno 6 mesi prima della scadenza per il rinnovo dello stesso CCNL
- Mantenimento degli automatismi di rivalutazione del tabellare del 4,5% ogni 4 anni con aggiunta dell'applicazione della rivalutazione tabellare (1,125% annuo) anche per coloro che hanno raggiunto il limite di fascia nell'ambito della propria area retributiva a partire dal 01/01/2024.



Handwritten text, possibly a signature or a note, located in the upper right quadrant of the page. The text is faint and difficult to decipher, but appears to include the word "DRAFT" and some numbers.

Handwritten text, possibly a signature or a note, located in the lower left quadrant of the page. The text is faint and difficult to decipher, but appears to include the word "DRAFT" and some numbers.

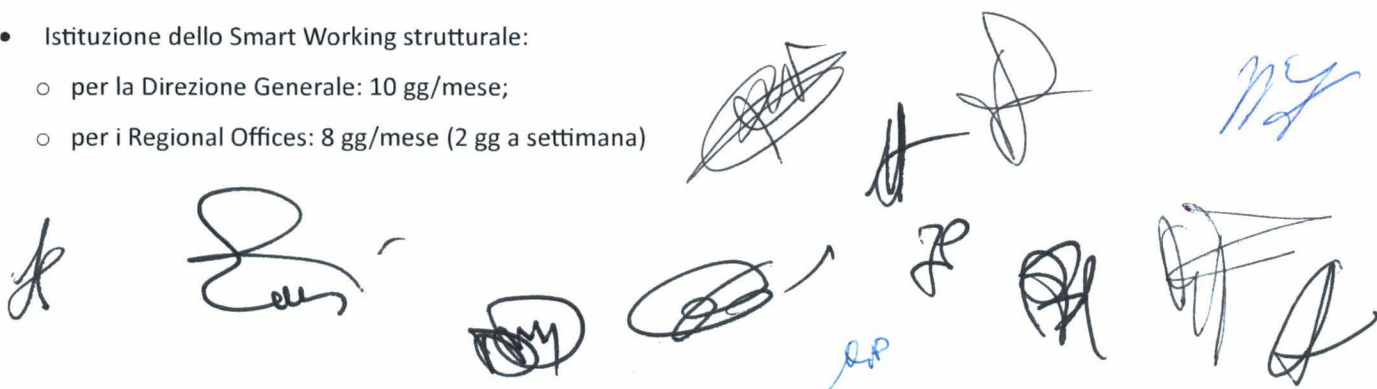
- Introduzione del Welfare aziendale con erogazione di € 1.000/annui per ogni dipendente sulla piattaforma individuata dall'azienda già dal 2024;
- In sostituzione della Commissione Bilaterale per la Formazione (art. 5 CCNL 2012) viene costituita la **Commissione Bilaterale per la revisione del regolamento missioni e delle attività di accertamento**, con il compito di valutare, a far data da gennaio 2024, le possibilità di revisione del regolamento relativo alle missioni degli Ispettori della SIAE e dei relativi istituti (es. interpello), anche nell'ottica di una revisione delle tabelle dei compensi correlati alle attività esterne. La commissione dovrà completare le attività di revisione del regolamento entro 6 mesi dalla sua costituzione e rimarrà attiva per il monitoraggio dell'efficacia delle misure introdotte fino alla fine della vigenza del contratto.

La commissione dovrà inoltre definire un accordo – entro il 31 Marzo 2024, ovvero nei tempi utili per la sua presentazione agli organi ministeriali competenti - per l'implementazione del **Nuovo Premio di Produttività** relativo alle attività di controllo/accertamento e dedicato esclusivamente al personale che le svolge.

Per tale premialità, si definisce il valore di 200.000€ (costo azienda), la cui prima erogazione avverrà in corrispondenza con l'erogazione del Nuovo PDR Dipendenti (maggio 2025).

A latere del presente accordo, le Parti provvedono alla firma di un Protocollo d'Intesa per il rinvio al 31/03/2024 di ogni scadenza relativa alle adesioni individuali all'interpello per le attività di controllo.

- Relativamente all'orario di lavoro:
 - ✓ Mantenimento delle 36 ore settimanali;
 - ✓ giornata lavorativa standard di 7 ore e 12 minuti;
 - ✓ ingresso: dalle 8 alle 9:30 fascia di flessibilità;
 - ✓ pausa pranzo: di almeno 15 minuti, dalle 13:00, fino alle 15:00;
 - ✓ uscita: al completamento dell'orario giornaliero.
 - ✓ Autorizzazione automatica dei permessi successivi alle ore 13.30, da recuperare nei successivi 30 giorni
- Istituzione dello Smart Working strutturale:
 - per la Direzione Generale: 10 gg/mese;
 - per i Regional Offices: 8 gg/mese (2 gg a settimana)

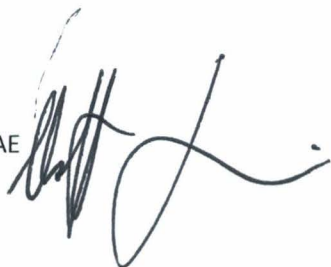
The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black and blue ink. There are approximately ten distinct marks, including full signatures and various abbreviations, likely representing the representatives of the different parties involved in the agreement.

- con giornata lavorativa compresa tra le ore 8.00 e le ore 20.00 senza timbratura e con riconoscimento dell'orario teorico giornaliero;
 - fasce orarie di contattabilità, dal lunedì al giovedì, dalle 10.00 alle 13.00 e dalle 14.30 alle 16.00 e il venerdì dalle 09.30 alle 13.00 e dalle 14.30 alle 15.30.
 - Eccezioni legate a esigenze produttive e organizzative verranno condivise nella Commissione Bilaterale Welfare e Inclusione
 - Incremento dei permessi retribuiti da 12 a 20 ore annue
 - Introduzione dell'istituto delle Ferie Solidali;
 - Sperimentazione della Smart Week:
 - 36 ore settimanali con giornate da 9h (compresa la pausa da 15 minuti);
 - Periodo di applicazione sperimentale di 6 mesi.
 - Le modalità attuative della sperimentazione verranno definite all'interno del Comitato Welfare e Inclusione
 - Revisione delle modalità di erogazione dei Buoni Pasto:
 - valore di 6,5 € nominali per ogni giornata di effettivo servizio
 - Riconoscimento dei permessi sindacali e assemblea nella determinazione del buono pasto
- All'interno del Comitato Welfare e Inclusione verrà valutato il possibile incremento, per l'anno 2025, del valore del buono pasto ad €7 laddove presenti le condizioni economiche complessive.
- Revisione dell'orario e delle indennità di turno:
 - applicabili e remunerabili solo in presenza sul luogo di lavoro, al netto del turno serale per il quale si prevede indennità anche quando svolto in smart working
 - Adeguamento dell'istituto della Reperibilità:
 - valore retribuzione oraria aumentato a 30 €
 - Una Tantum di vacanza contrattuale di 1.150.000€ costo azienda;
 - Polizza Sanitaria: miglioramento coperture con incremento premio annuo fino a € 1.200 € a dipendente per il 2024.
 - Allineamento del valore massimo dell' MBO dei funzionari a quello dei dirigenti (fino al 20%).
 - Revisione del capitolo relativo alle agibilità sindacali.



Le Parti convengono inoltre, fermo restando la volontà negoziale già espressa con la presente ipotesi di accordo, di procedere alla stesura definitiva e ratifica entro e non oltre il 15/12/2023 alla prima data utile.

SIAE



SLC – CGIL

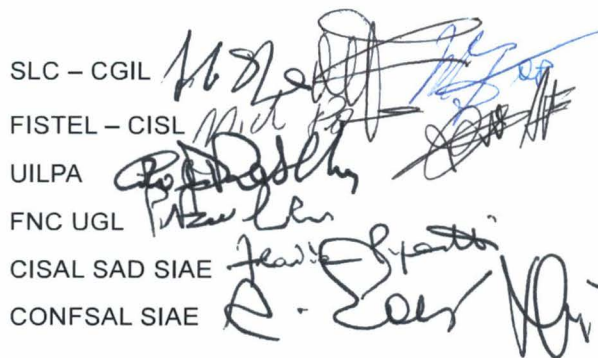
FISTEL – CISL

UILPA

FNC UGL

CISAL SAD SIAE

CONFSAL SIAE



In data 4 dicembre 2023 in Roma, alle ore 21.00, presso la Direzione Generale S.I.A.E. (Società Italiana degli Autori ed Editori), Viale della Letteratura n° 30

TRA

SIAE, rappresentata da:

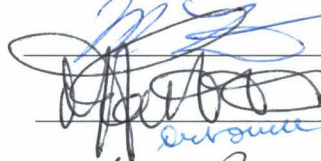
Il Direttore Generale (dott. Matteo Fedeli)

Il Chief Human Resources Officer (dott. Giacomo Strazza)

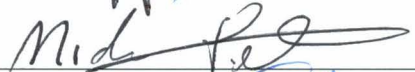
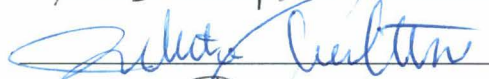



le OO.SS.

SLC CGIL rappresentata da:



Enrica Belli

Fistel CISL, rappresentata da:

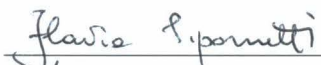
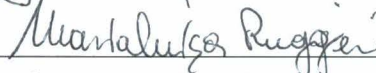
CONFSAL CADA, rappresentata da:



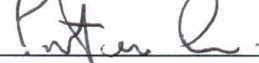

UILPA, rappresentata da:



CISAL FIALP, rappresentata da:

FNC UGL, rappresentata da:

Le Parti sottoscrivono il seguente

PROTOCOLLO D'INTESA

In coerenza con quanto stabilito nel CCNL del 4 dicembre 2023 in merito all'attività di controllo, disciplinata dall'Accordo sindacale del 26 febbraio 2013 (modificato con ulteriore Accordo sindacale del 26 giugno 2013) e in particolare con riferimento alla revisione del Regolamento Missioni demandato alla Commissione Bilaterale di cui all'art. 4 del citato CCNL, le parti convengono che le scadenze delle adesioni all'interpello si intendono automaticamente rinnovate fino al 31 marzo 2024 in vista di un interpello correlato al nuovo regolamento missioni.

PREMESSO CHE

Con nota prot.770 del 28 settembre 2018 SIAE ha dato formale disdetta del Contratto Collettivo 26 luglio 2012 (come modificato dall'accordo 13 gennaio 2017), con effetti alla scadenza di un periodo di un anno e quindi al 28 settembre 2019, successivamente prorogato con l'accordo del 7 ottobre 2019 al 31 dicembre 2019;

Nel corso delle trattative per il rinnovo le parti hanno esaminato i principali temi che riguardano la società quali:

- rinnovo convenzione Agenzia delle Entrate in scadenza al 31.12.19;
- rinnovo convenzione Agenzia Monopoli e Dogane;
- rinnovo tariffe di copia privata;
- fiscalità verso le Collecting Companies;
- sentenza Tar Lazio n.15122 del 26 settembre 2019 su provvedimento AGCM;
- impatti economici dovuti all'attuazione accordo SIAE-LEA SOUNDREEF;
- disintermediazione collecting;
- provvedimenti legislativi sul diritto d'autore;
- contenzioso INPS su malattia e maternità.

CONSIDERATO CHE

in data 24 ottobre 2019 il Consiglio di Sorveglianza con propria delibera ha chiesto al Consiglio di Gestione di predisporre un nuovo piano industriale per affrontare i temi individuati per rafforzare la competitività di SIAE a livello nazionale e internazionale attraverso il raggiungimento di obiettivi di sistema e obiettivi di carattere aziendale e di gestione.

In data 07/11/2019 in Roma, alle ore 17,00 presso la sede della S.I.A.E.
(Società Italiana Autori ed Editori) con sede in viale della Letteratura 30
tra

SIAE - SOCIETA ITALIANA AUTORI ED EDITORI

e le Organizzazioni Sindacali

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILPA

Federazione CONFISAL CADA

UGL Comunicazioni

CISAL - FIALP

È stato stipulato il presente accordo per il personale non dirigente SIAE
che sarà valido dopo la relativa approvazione degli Organi Sociali.

1. Il Contratto collettivo nazionale di lavoro 26 luglio 2012 come
modificato dagli accordi 13 gennaio 2017 e 7 ottobre 2019 per il
personale non dirigente SIAE, si intende rinnovato e rimarrà in vigore
sino al 31 dicembre 2023.

2. La disciplina della proroga, della disdetta e del rinnovo sono quelle
previste dall'art. 2 del citato Contratto collettivo nazionale di lavoro 26
luglio 2012.

Dichiarazione Congiunta

Le parti nell'ambito dei rispettivi ruoli e responsabilità ritengono utile
continuare il confronto sui temi riportati in premessa nonché sugli effetti
di provvedimenti legislativi e/o organizzativi di riassetto o di mutamenti
nella normativa di lavoro nonché della natura giuridica e della struttura
di SIAE al fine di adeguare il contenuto dei diversi istituti contrattuali.

In data 21 dicembre 2016 in Roma, alle ore 01.50 presso la sede della S.I.A.E. (Società Italiana Autori ed Editori) con sede in viale della Letteratura 30

tra

SIAE - SOCIETÀ ITALIANA AUTORI ED EDITORI

e le Organizzazioni Sindacali

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILPA

Federazione CONFESAL CADA

UGL Comunicazioni

CISAL

è stata stipulata la presente ipotesi di accordo per il personale non dirigente SIAE.

Il Contratto collettivo nazionale di lavoro 26 luglio 2012 per il personale non dirigente rimane in vigore eccetto le modifiche ed integrazioni contenute nel presente accordo.

DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO.

1. Salvo diversa prescrizione, il presente contratto ha valenza dal 1° giorno del mese successivo alla data di stipulazione sino al 31 dicembre 2018, sia per la parte normativa che per quella economica. Lo stesso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno salvo disdetta da comunicarsi con lettera raccomandata a/r due mesi prima della scadenza.
2. In caso di disdetta da parte datoriale il presente contratto continuerà comunque a produrre effetti per un ulteriore anno a decorrere dalla data della disdetta stessa.
3. Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlate ed inscindibili fra di loro.
4. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme per il rinnovo del presente contratto sono presentate almeno sei mesi prima della scadenza prevista. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro 30 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto, e comunque per un periodo pari complessivamente a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.



LAVORO AGILE (SMART WORKING).

1. Entro il mese di marzo 2017 verrà avviata una sessione negoziale per la realizzazione di un progetto sperimentale denominato "Smart Working" che riguarderà, nella sua fase pilota, il personale delle Direzioni che saranno individuate.

2. Il progetto "Smart Working", nel rispetto del presente CCNL, della normativa vigente e delle procedure/regolamenti della Società, prevede una diversa modalità di esecuzione della prestazione che consiste nella possibilità, per una parte delle giornate lavorative totali, di svolgere la propria attività lavorativa anche al di fuori dei locali Siae secondo determinati criteri e condizioni che saranno definiti in un apposito accordo.

3. Lo "Smart Working" rappresenta una mera variazione, per una parte del totale dei giorni lavorativi, del luogo di adempimento della prestazione lavorativa non alterando in alcun modo l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione SIAE e il relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo, di indirizzo e disciplinare esercitato dalla Società.



FLESSIBILITA' ORARIO DI LAVORO

1. Le parti convengono sull'opportunità di introdurre nuovi elementi di flessibilità nell'orario di lavoro di cui all'art.45 del Ccnl 26 luglio 2012 del personale non dirigente per incrementare la produttività contemperando le esigenze lavorative con quelle della vita personale.

2. L'orario normale di lavoro è di 36 ore settimanali distribuito su 5 giorni lavorativi dal lunedì al venerdì per una durata giornaliera ed una articolazione come da tabelle sotto riportate:

n.2 giornate con rientro

	Dalle	Alle
Entrata	8,00	9,15
Pausa pranzo (30 min - 90 max)	13,30	15,00
Uscita	17,00	18,15

n.3 giornate senza rientro

	Dalle	Alle
Entrata	8,00	9,15
Uscita	13,30	15,35

3. I dipendenti, sulla base di una programmazione degli uffici, da effettuarsi per un periodo superiore a 6 mesi, articoleranno il completamento delle 36 ore lavorative settimanali in maniera tale da coprire, alternandosi, l'apertura degli uffici della Direzione Generale e delle sedi e filiali dal lunedì al venerdì in orari antimeridiani e pomeridiani.

4. Nel caso di prestazioni lavorative oltre le 7 ore e 12 minuti consecutivi e comunque nei casi di prestazioni pomeridiane, ogni dipendente dovrà timbrare l'uscita tra le 13,30 e le 14,30 e timbrare il rientro entro le ore 15,00. Eventuali pause inferiori a mezz'ora saranno in ogni caso ricondotte a 30 minuti. Nelle giornate senza rientro l'orario di uscita va dalle ore 13,30 alle ore 15,35. Le prestazioni pomeridiane in giornata senza rientro (per lavoro straordinario o recupero d'orario) comporteranno sempre la necessità di effettuare una pausa di almeno 30 minuti. La pausa potrà essere effettuata a partire dalle ore 13,30 alle ore 15,00.

5. Tutti i dipendenti, pur potendosi avvalere dei margini di flessibilità previsti, sono tenuti, di norma, ad effettuare settimanalmente l'orario di lavoro di 36 ore. E' ammessa la tolleranza di 1 ora in più tra una settimana e la successiva e tra un mese e il successivo. Esuperi di orario non autorizzato che superino la tolleranza prevista non saranno riconosciuti ai fini della totalizzazione dell'orario stesso.

Per il calcolo di eventuali carenze orarie verrà presa a riferimento l'ultima domenica del mese. Tale carenza potrà essere recuperata entro l'ultimo giorno del mese relativo. In mancanza, si darà luogo alla decurtazione della retribuzione corrispondente alla eventuale carenza residua.

6. Qualora il dipendente si trovi a fine mese con una carenza oraria, ma disponga di orario accumulato in banca ore, potrà richiedere di effettuare la compensazione della carenza utilizzando la banca ore; non disponendo di banca ore, ma di permessi brevi ex art. 38 del vigente CCNL, potrà richiedere la compensazione della carenza utilizzando i permessi.

7. Non è consentito al dipendente, sia che effettui orario normale, sia orario per turni, di trattenersi sul posto di lavoro oltre l'orario di lavoro ordinario se non è previamente autorizzato a prestare lavoro straordinario/banca ore o non si trovi nella necessità di effettuare recuperi. In quest'ultimo caso previa comunicazione.

8. Tutte le tipologie di permessi brevi ex art. 38 del vigente CCNL, fino a 15 minuti, non sono soggetti ad autorizzazione, ma comunque a comunicazione alla direzione di appartenenza.

9. Possono usufruire del buono pasto ex articolo 74 del vigente CCNL i dipendenti che prestino attività lavorativa per almeno 8 ore effettive.



A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. There are approximately 15 distinct marks, including full names and initials. One mark on the left is accompanied by the word "Tune" written vertically.

REPERIBILITÀ.

1. E' istituito il servizio di pronta reperibilità, durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro, per assicurare essenziali e indifferibili prestazioni riferite, a titolo esemplificativo, a:

- a) servizi di emergenza;
- b) funzionalità dei sistemi informativi;
- c) servizi della rete territoriali;
- d) servizio clienti;
- e) servizi per gli organi sociali;
- f) altre esigenze imprevedibili.

2. L'obbligo della reperibilità consiste nell'impegno, da parte del lavoratore, di lasciare a SIAE indicazioni idonee a consentirgli di ricevere, ponendosi in condizione di soddisfarle, le eventuali chiamate della Società fuori dell'orario normale di lavoro, per essere in grado di raggiungere, di norma, entro un'ora il luogo di lavoro indicato dalla Società stessa. Al fine di favorire le condizioni per rispondere tempestivamente alle chiamate, ai lavoratori in reperibilità saranno forniti idonei strumenti di comunicazione e/o informatici.

La reperibilità dei dipendenti dovrà essere pianificata su base oraria giornaliera e calendarizzata su base mensile assicurando la ripartizione dell'onere tra tutti gli addetti disponibili. Nel caso di effettiva prestazione, potrà prevedere le seguenti tipologie di attività:

- a) assistenza telefonica;
- b) assistenza da remoto;
- c) intervento in sede.

3. Il periodo di reperibilità è remunerato con un compenso di Euro 12 per ogni 12 ore continuative.

In caso di chiamata in servizio, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con recupero orario;

Nel caso di intervento in sede verrà considerato come tempo dell'intervento anche il tempo del trasferimento di andata e di ritorno dal domicilio del dipendente.

4. Ai fini dell'individuazione dei lavoratori in reperibilità, si terrà conto delle specificità professionali e competenze necessarie a soddisfare le esigenze di servizio, facendo riferimento ai seguenti criteri:

- volontarietà;
- avvicinamento del maggior numero dei lavoratori;
- impegno di reperibilità limitato ad un massimo di 8 giorni al mese pro-capite con un sabato e una domenica (weekend).

5. Nel caso in cui il dipendente usufruisca di congedo ordinario, permesso retribuito o di recupero festivo, lo stesso non potrà in tale giornata essere posto in reperibilità. Il dipendente che usufruisce dei benefici derivanti dalle leggi 104/1992 e 53/2000 e s.m.i., il cui permesso è riferito all'intera giornata, lo stesso non potrà in tale giornata essere posto in reperibilità.

Il dipendente che, essendo in servizio di reperibilità, non risultasse reperibile perde il compenso maturato per il turno.

La Società si impegna ad effettuare un costante monitoraggio dell'istituto della reperibilità ed a darne comunicazione quadrimestrale alle Organizzazioni Sindacali.

BANCA DELLE ORE

1. Le parti convengono sull'opportunità di limitare al massimo l'utilizzo del lavoro straordinario avvalendosi dell'istituto della banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Le tipologie di lavoro che possono dar luogo alla necessità di lavoro straordinario sono in via esemplificativa:

- a) le esigenze di lavoro urgente non previsto;
- b) particolari attività pianificate in date specifiche, ad esempio: il rilascio di nuovo software, oppure la partecipazione a riunioni, corsi o conferenze di servizio;
- c) le esigenze di far fronte a periodi di picco, ad esempio: le scadenze periodiche, come l'elaborazione delle buste paga o le elaborazioni connesse alle ripartizioni, oppure le scadenze vincolate dalla normativa, come l'elaborazione del bilancio o la redazione della dichiarazione del reddito d'impresa;
- d) le esigenze degli organi sociali e delle segreterie.

I casi sub a) d) saranno gestiti con le seguenti modalità operative:

- di norma preavviso minimo di quattro ore;
- di norma non più di quattro giornate di prestazione aggiuntiva ogni tre settimane;
- numero ore massimo per giornata di norma pari a 10.

Il caso sub b) sarà gestito con le seguenti modalità operative:

- preavviso minimo di due settimane;
- di norma non più di 10 attività annue;
- durata massima delle attività di norma pari a due giorni lavorativi consecutivi;
- numero di ore massime per giornata di norma pari a 10.

Il caso sub c) sarà gestito con le seguenti modalità operative:

- pianificazione annuale da inviare alla Direzione Personale, Organizzazione e Relazioni Industriali entro il mese di gennaio di ogni anno per ogni ufficio coinvolto,
- di norma non più di 3 picchi annui;
- durata massima del periodo di picco di norma pari a due settimane lavorative consecutive;
- numero di ore massime per giornata di picco di norma pari a 10 ;
- dipendenti interessati dal picco: una quota massima del personale in servizio presso i singoli uffici coinvolti pari al 70%, privilegiando, ove possibile, i volontari.

3. Il responsabile della struttura avrà cura di tenere in considerazione eventuali carichi e/o situazioni personali e familiari.

4. Il lavoro svolto di giorno festivo o dopo le ore 22.00 sarà sempre considerato come straordinario e come tale remunerato.

5. Le ore accantonate sono nella disponibilità del dipendente e dovranno essere utilizzate da ciascun di essi come permessi compensativi, anche per periodi più brevi rispetto all'intera durata della prestazione ordinaria giornaliera e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e di servizio obbligatoriamente entro l'anno successivo a quello di maturazione.

6. Sono realizzati incontri quadrimestrali fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore.

[Area containing numerous handwritten signatures in blue ink, some with initials like 'GRP', 'B3', and 'A' visible.]

ORARIO DI LAVORO AREA D

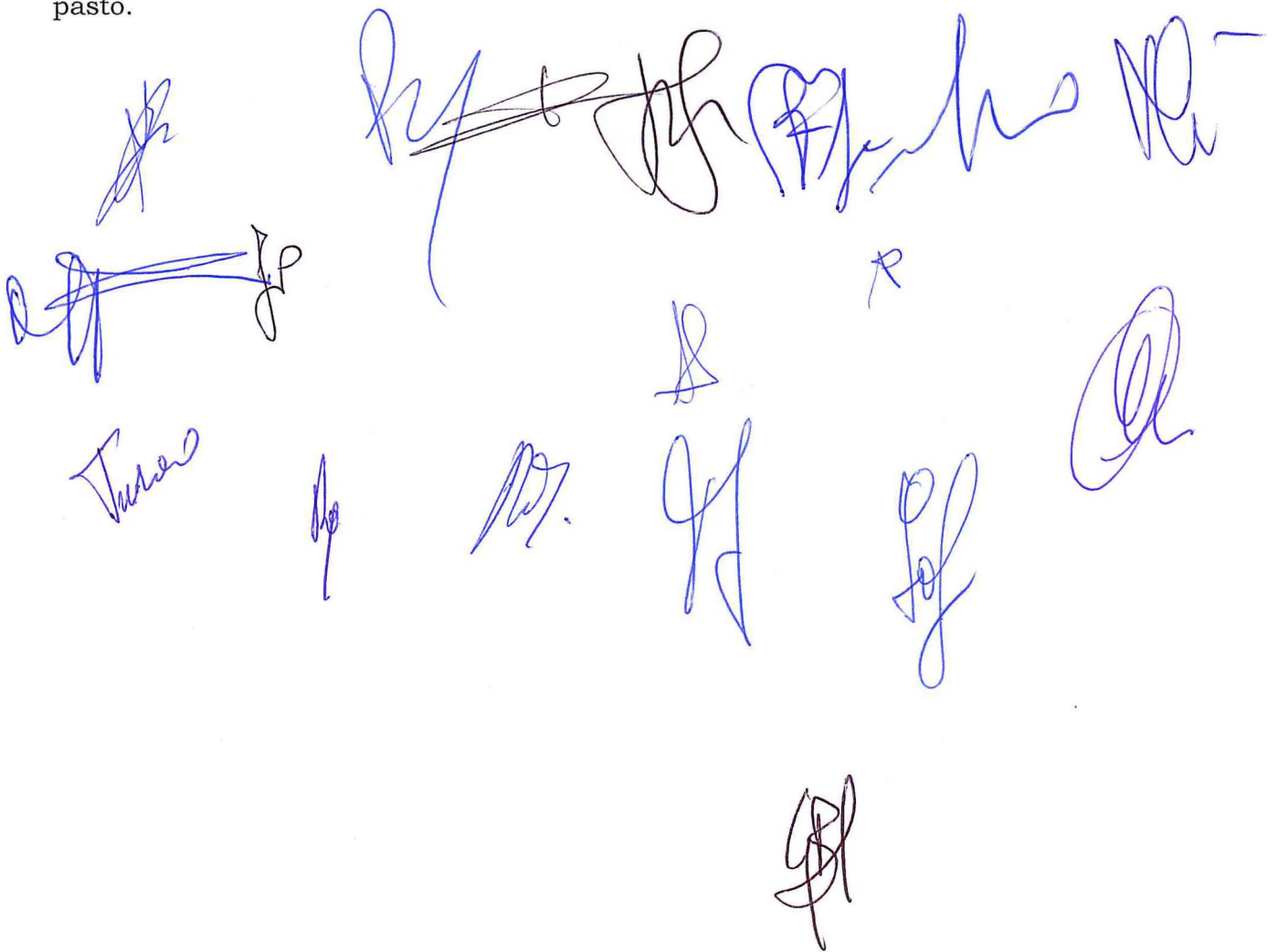
1. La prestazione lavorativa dei dipendenti inquadrati nell'Area D non è quantificabile secondo i parametri e le regole di cui all'art. 45 del CCNL dipendenti 26 luglio 2012.

2. Tuttavia, l'orario di lavoro giornaliero e settimanale dovrà uniformarsi alle esigenze primarie della Unità Organizzativa cui è preposto il Funzionario al fine di garantire l'espletamento delle attività affidate alla sua responsabilità ed il raggiungimento dei relativi obiettivi.

3. Per le caratteristiche sopra indicate, non si applicano ai dipendenti inquadrati in tale Area le norme di cui alla lett. B) dell'art. 45 (orario a turni / banca ore).

4. Al personale area D in quanto personale direttivo non spetta lo straordinario.

5. La registrazione delle timbrature dei dipendenti inquadrati nell'Area D, tenuto conto delle caratteristiche dell'orario da questi effettuato, rileverà ai soli fini dell'attribuzione del buono pasto.

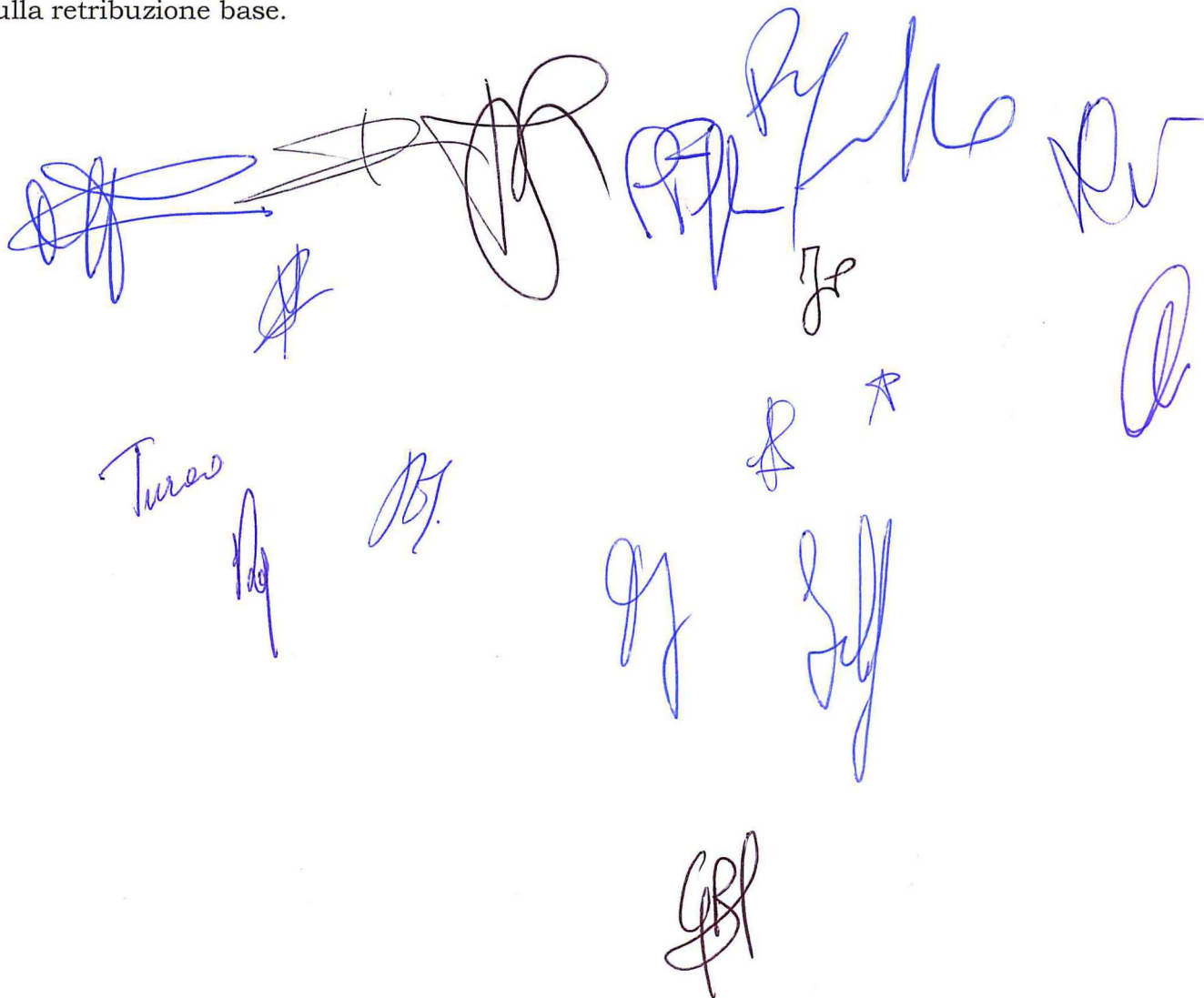
A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. Notable signatures include a large one at the top center, a signature that looks like 'Turco' on the left, and several others in the middle and bottom right.

TRATTAMENTO ECONOMICO DIPENDENTI AREA D

1. Il trattamento economico annuale dei dipendenti inquadrati nell'Area D è suddiviso in 13 mensilità di uguale importo e la retribuzione viene corrisposta mensilmente.

La retribuzione si compone delle seguenti voci:

- retribuzione di base;
- retribuzione di risultato legato al raggiungimento degli obiettivi della struttura dirigenziale in cui presta servizio, da un minimo di 0% ad un massimo di 15% calcolata sulla retribuzione base.



A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, scattered across the page. The signatures vary in style, with some being more elaborate and others more concise. Some legible initials include 'Turao', 'Bj', 'GPR', and 'GPR'.

PREMIO DI FEDELTA'

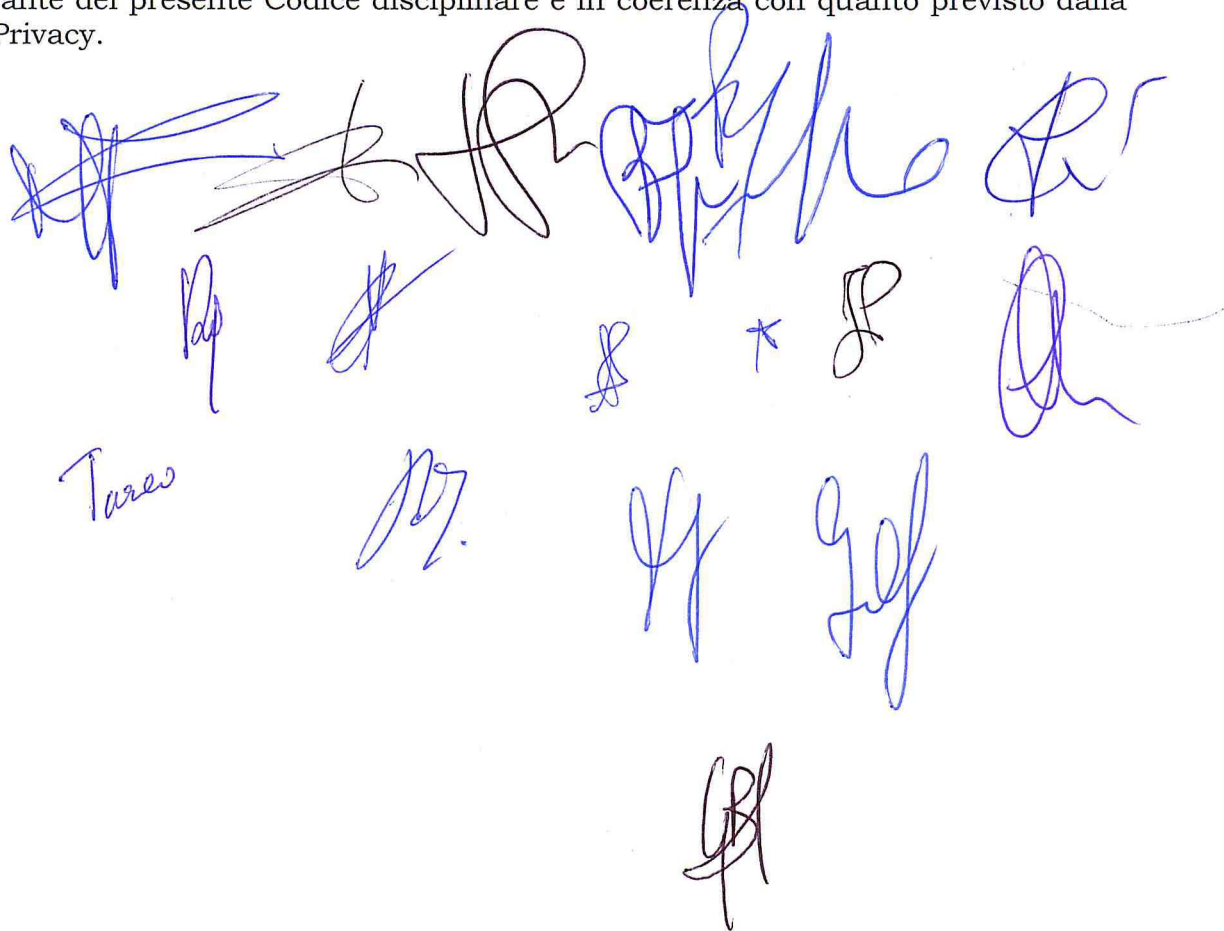
1. Al personale a tempo indeterminato, in servizio alla data del 1° gennaio 2017, viene conservato il premio di fedeltà al compimento del 35mo anno di servizio, in ragione di una mensilità pari ad un dodicesimo della retribuzione individuale annua in godimento.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, arranged in three rows. The signatures are highly stylized and vary in complexity, with some featuring loops and flourishes. The first row contains the largest and most prominent signatures. The second row has smaller, more compact signatures. The third row consists of the smallest and simplest signatures.

NORME DISCIPLINARI

Obblighi del personale.

1. Le norme disciplinari del Ccnl 26 luglio 2012 per il personale non dirigente sono integrate dai principi enunciati negli artt. 2104 e 2105 del cod. civ. nonché delle disposizioni del Codice Etico, del MOGC (D.Lgs. 231/01) e del Piano di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (L.190.12) – che si intendono qui integralmente riportati e trascritti quale parte integrante del presente Codice disciplinare e in coerenza con quanto previsto dalla legge sulla Privacy.

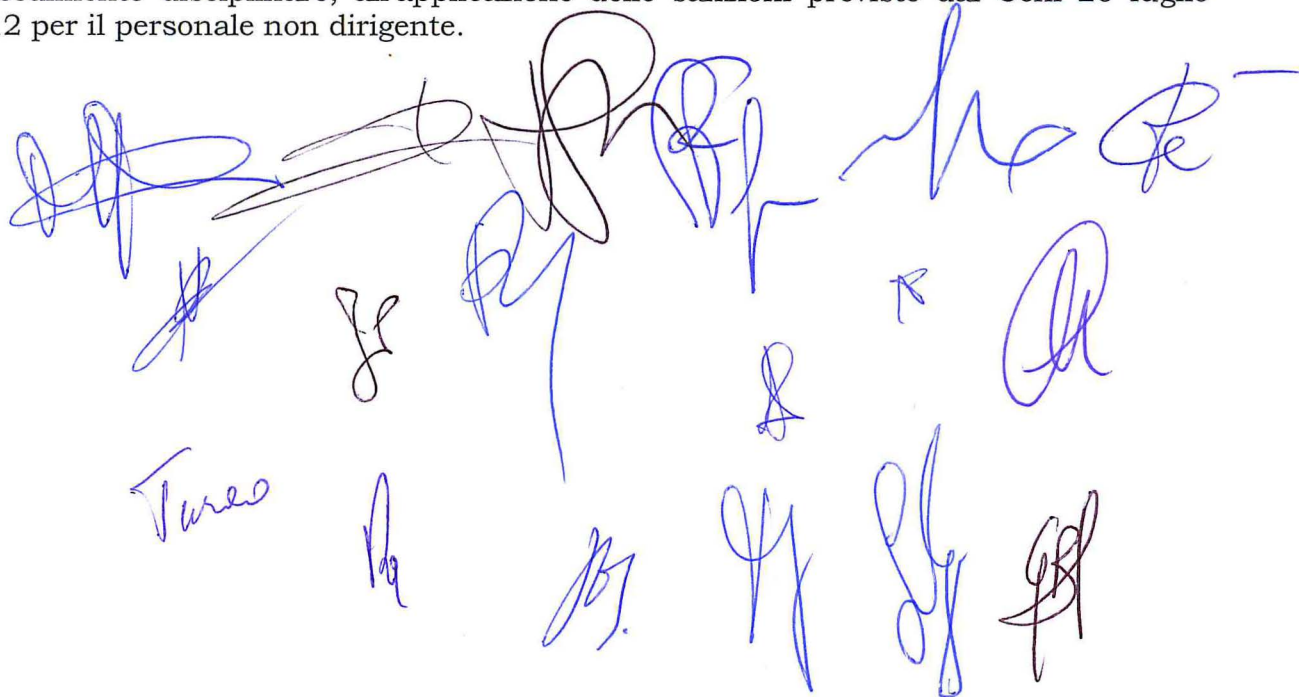


Tares

M.

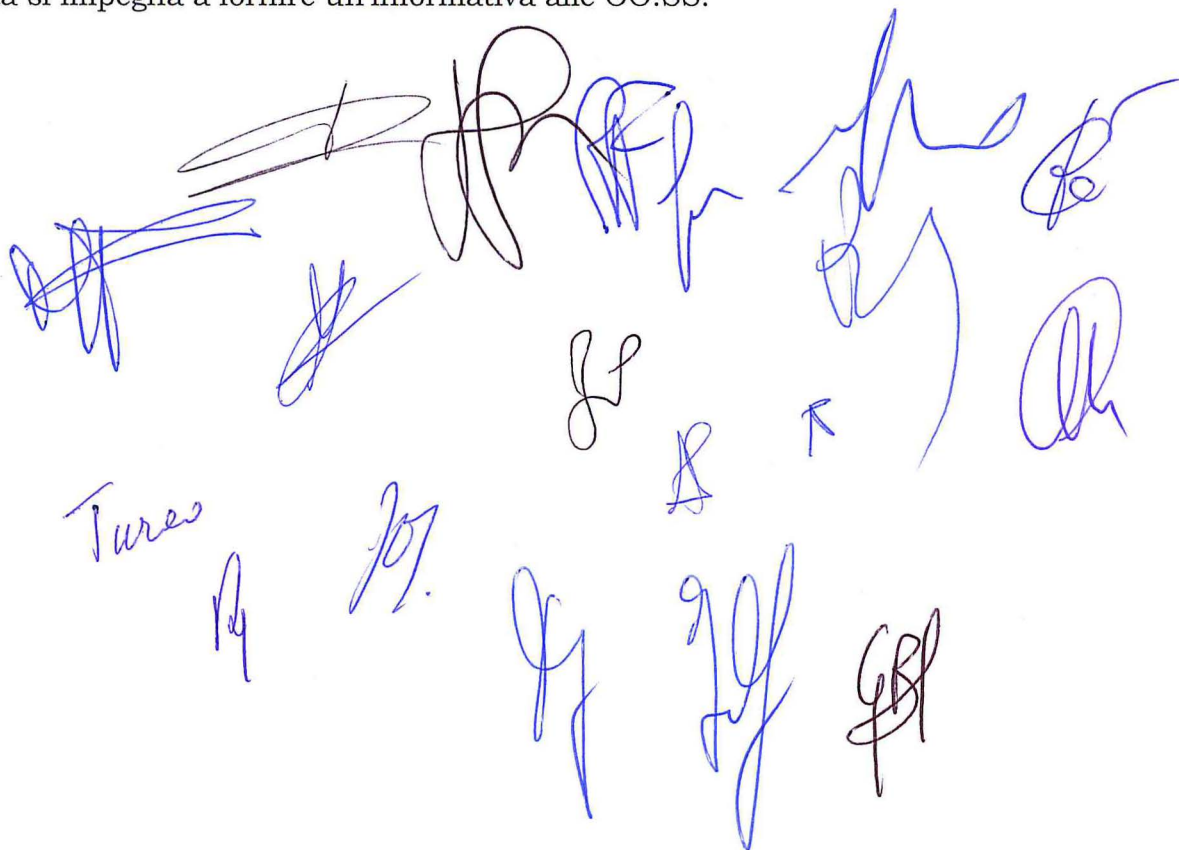
SANZIONI E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE.

1. Le violazioni, da parte dei dipendenti, dei doveri ed obblighi derivanti dal contratto, dalle disposizioni del Codice Etico, del MOGC (D.Lgs 231/01) e del Piano di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (L.190.12) – che si intendono qui integralmente riportate e trascritte quale parte integrante del presente Codice disciplinare - dalle altre disposizioni interne e dalla legge, danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione e previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle sanzioni previste dal Ccnl 26 luglio 2012 per il personale non dirigente.



TRASFERIMENTO

1. Il dipendente, può richiedere di rientrare nella sede di lavoro precedente, ove siano trascorsi almeno 3 anni dal trasferimento d'ufficio in presenza di posto disponibile.
2. La Società si impegna a fornire un'informativa alle OO.SS.



A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in blue ink, scattered across the page. Some are large and elaborate, while others are small and simple. One signature on the left appears to read 'Tures'.

TRATTAMENTO ECONOMICO

1.A cadenza annuale, al maturare dell'anno di permanenza nella fascia retributiva, il lavoratore acquisisce il diritto ad un elemento aggiuntivo della retribuzione pari ad un quarto del valore del differenziale tra la fascia di appartenenza e quella immediatamente successiva. Detti elementi sono riassorbiti al raggiungimento del quarto anno di permanenza nel livello con l'acquisizione della fascia economica superiore.

L'elemento aggiuntivo della retribuzione viene attribuito ai dipendenti appartenenti alle seguenti Aree e Fasce:

Area A - da F1 a F9

Area B - da F1 a F16

Area C - da F1 a F15

Area D - da F1 a F16

con completamento del quadriennio nell'ultima fascia prevista per ciascuna area.

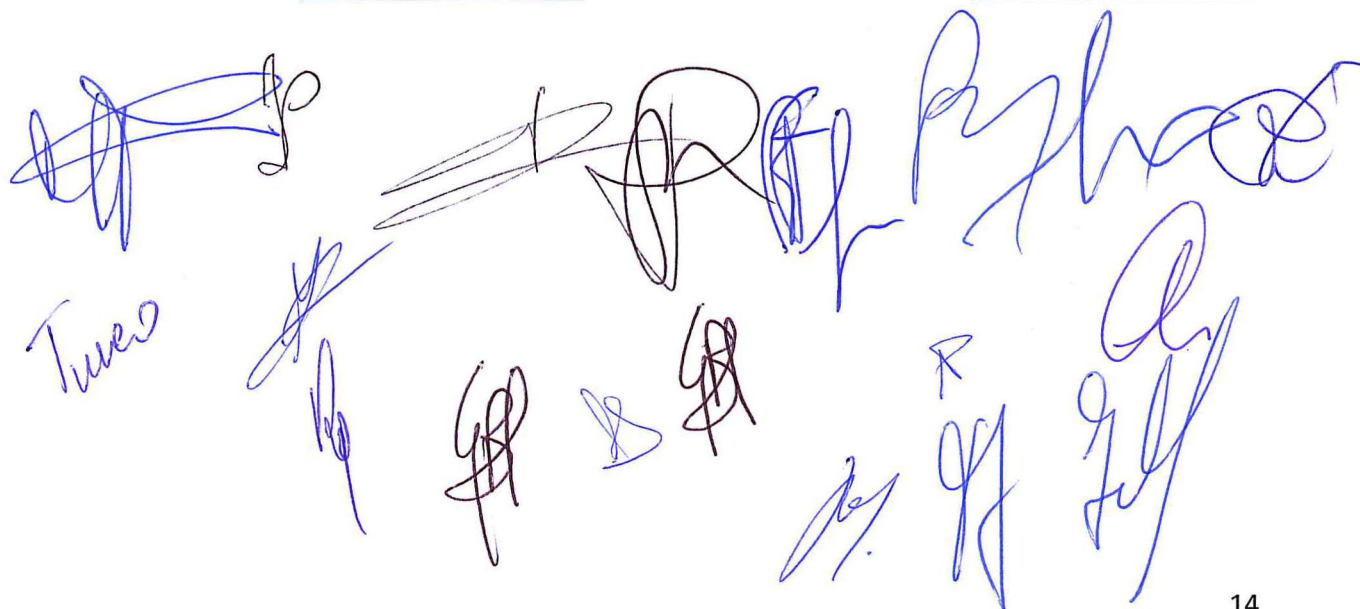
2.Dal 1° gennaio 2017 viene introdotto un tetto alla progressione economica delle fasce secondo la tabella sotto riportata

A r e a A	F1	€ 21.788,26
	F2	€ 22.768,73
	F3	€ 23.793,32
	F4	€ 24.864,02
	F5	€ 25.982,90
	F6	€ 27.152,13
	F7	€ 28.373,98
	F8	€ 29.650,81
	F9	€ 30.985,10
	F10	€ 32.379,43

A r e a B	F1	€ 23.789,48
	F2	€ 24.860,01
	F3	€ 25.978,71
	F4	€ 27.147,75
	F5	€ 28.369,40
	F6	€ 29.646,02
	F7	€ 30.980,09
	F8	€ 32.374,19
	F9	€ 33.831,03
	F10	€ 35.353,43
B	F11	€ 36.944,33
	F12	€ 38.606,82
	F13	€ 40.344,13
	F14	€ 42.159,62
	F15	€ 44.056,80
	F16	€ 46.039,36
	F17	€ 48.111,13

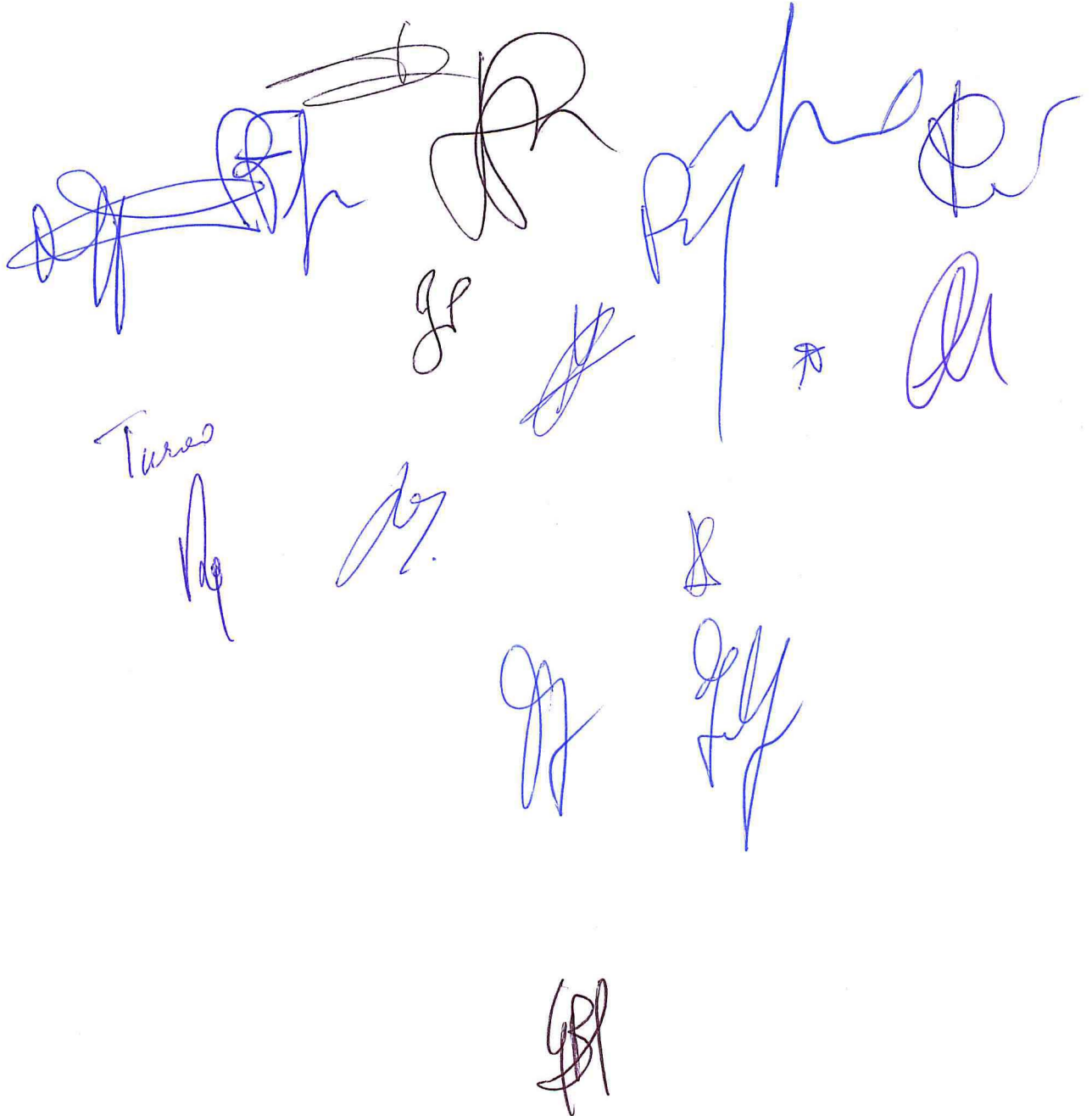
A r e a C	F1	€ 27.378,26
	F2	€ 28.610,28
	F3	€ 29.897,74
	F4	€ 31.243,14
	F5	€ 32.649,08
	F6	€ 34.118,29
	F7	€ 35.653,61
	F8	€ 37.258,02
	F9	€ 38.934,63
	F10	€ 40.686,69
C	F11	€ 42.517,59
	F12	€ 44.430,88
	F13	€ 46.430,27
	F14	€ 48.519,63
	F15	€ 50.703,01
	F16	€ 52.984,65

A r e a D	F1	€ 32.000,02
	F2	€ 33.440,02
	F3	€ 34.944,82
	F4	€ 36.517,34
	F5	€ 38.160,62
	F6	€ 39.877,85
	F7	€ 41.672,35
	F8	€ 43.547,61
	F9	€ 45.507,25
	F10	€ 47.555,08
D	F11	€ 49.695,06
	F12	€ 51.931,34
	F13	€ 54.268,25
	F14	€ 56.710,32
	F15	€ 59.262,28
	F16	€ 61.929,08
	F17	€ 64.715,89



UNA TANTUM

1. La Società si impegna a corrispondere un importo una tantum come segue:
 - euro 1.100 (costo azienda) ai dipendenti assunti anteriormente al 2015;
 - euro 550 (costo azienda) ai dipendenti assunti nel 2015.
2. La Società si impegna a verificare il trattamento fiscale da attivare.

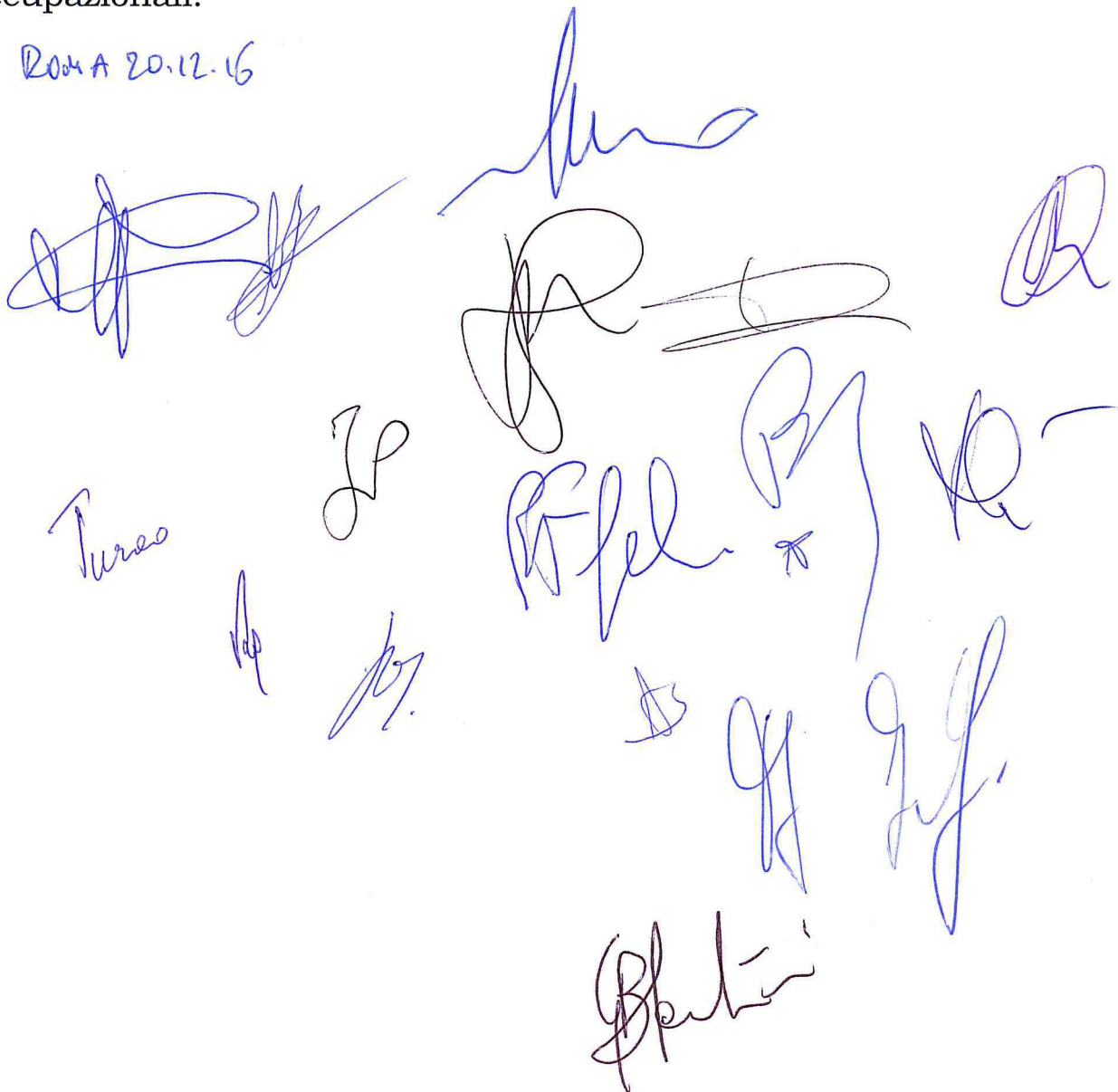


A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. One signature on the left includes the word "Tures" written above it. The signatures are not organized into a formal list or table.

Dichiarazione Congiunta

Le parti nell'ambito dei rispettivi ruoli e responsabilità ritengono utile continuare il confronto sui temi relativi all'attuazione della direttiva Barnier, attualmente all'esame delle commissioni parlamentari di merito. Per tale motivo le parti potranno incontrarsi per valutare eventuali iniziative che mettano a riparo la Società ed i livelli occupazionali.

Roma 20.12.16



A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose, overlapping cluster. The signatures vary in style, from highly stylized and cursive to more legible, though still handwritten. Some signatures appear to be initials or abbreviated names. The overall impression is that of a group of individuals endorsing the joint declaration.

In data 26 luglio 2012 in Roma, alle ore 11,00 presso la sede della S.I.A.E.(Società Italiana Autori ed Editori)
con sede in viale della Letteratura 30

tra

SIAE – SOCIETA ITALIANA AUTORI ED EDITORI

e le Organizzazioni Sindacali

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILPA

Federazione CONFSAL CADA

UGL Comunicazioni

CISAL

è stato stipulato il presente contratto collettivo di lavoro per il personale non dirigente SIAE .

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PERSONALE NON DIRIGENTE SIAE

Premessa

1. Considerata la necessità di avviare azioni comuni a tutela e salvaguardia del Diritto d'Autore e delle attività istituzionali della Società .

2. Le Parti, nell'ambito del Ruolo strategico della Siae convengono sull'obiettivo primario della valorizzazione delle attività che essa svolge e delle risorse umane che vi prestano servizio.

3. Le Parti dichiarano, altresì, che le relazioni sindacali nella Siae hanno la necessità di essere costantemente monitorate attraverso momenti di confronto per eventuali modifiche ed integrazioni che dovessero rendersi necessarie rispetto all'evoluzione organizzativa e del quadro normativo che riguarda la mission della Società.

4. In tale contesto è necessaria l'assunzione di responsabilità tra le Parti che con il presente CCNL mettono in campo le azioni e le attività ai fini della costruzione di un "Patto di responsabilità per il futuro" che persegua anche gli obiettivi definiti dall'avviso comune sottoscritto in data 21 luglio 2011 che di seguito si riporta integralmente:

"Premesso che la cultura deve essere libera e accessibile e che va garantita e tutelata la creatività e la libertà di espressione;

Considerato che «l'industria culturale» nel suo complesso, vale il 5% della ricchezza nazionale e dà lavoro a 1 milione mezzo di persone, producendo un giro d'affari di 68 miliardi di euro;

Ritenuto di contrastare e combattere tutti i fenomeni di illegalità diffusa;

Le parti firmatarie del presente avviso comune condividono l'ineludibile necessità di:

fare " fronte comune" con tutte le altre componenti del " sistema cultura Italia" per la tutela, la difesa e la valorizzazione del diritto d'autore;

sostenere congiuntamente tutte le iniziative che, ferma restando la difesa della libertà di espressione in rete e fuori dalla rete, siano finalizzate alla difesa dei livelli occupazionali e, con la diffusione legale di nuovi modelli di business, alla creazione di nuove opportunità di lavoro;

- avviare percorsi di comunicazione per contrastare le demagogiche campagne che, in nome di una presunta , falsa libertà , non favoriscono la libera creazione delle opere dell'ingegno, ma ne minano alla radice la possibilità di essere realizzate;
- condividere con il "popolo della rete" e più in generale con la base associativa, le forze politiche ed i cittadini che la produzione culturale è libera ed è un bene comune da tutelare legalmente ;
- condividere , ove possibile e nel rispetto reciproco dei rispettivi ruoli e responsabilità, le linee guida di un percorso sostenibile che porti in tempi rapidi ad un reale , duraturo efficientamento e rilancio della

Società con l'obiettivo di tutelare il diritto d'autore e salvaguardare i livelli occupazionali diretti e indotti.

Il contratto è strumento coerente con la valorizzazione della SIAE al piano industriale pluriennale ed assicura per il periodo di vigenza la salvaguardia dei posti di lavoro sussistenti al momento della stipula.

Titolo I

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente CCNL si applica a tutto il personale dipendente della SIAE in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, esclusi i dirigenti e i professionisti Avvocati Dirigenti.
2. Le disposizioni del presente contratto non si applicano ai dipendenti già cessati dal servizio, nonchè ai giornalisti ed ai pubblicisti con rapporto di lavoro disciplinato dal Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico.
3. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente CCNL, ai rapporti di lavoro dei dipendenti si applicano le norme del Codice Civile e delle leggi ordinarie,

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Salvo diversa prescrizione, il presente contratto ha valenza dal 1° giorno del mese successivo alla data di stipulazione sino al 31 dicembre 2014 sia per la parte normativa che per quella economica. Lo stesso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno salvo disdetta da comunicarsi con lettera raccomandata a/r due mesi prima della scadenza.
2. In caso di disdetta da parte datoriale il presente contratto continuerà comunque a produrre effetti per un ulteriore anno a decorrere dalla data della disdetta stessa.
3. Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlate ed inscindibili fra di loro.
4. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme per il rinnovo del presente contratto sono presentate almeno sei mesi prima della scadenza prevista. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro 30 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto, e comunque per un periodo pari complessivamente a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
5. E' prevista un'apposita sessione negoziale per la definizione del meccanismo che, dalla data di scadenza del presente CCNL, riconosca una copertura economica a favore dei lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo.

Titolo II

Relazioni Sindacali

Art. 3 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità della Società e delle organizzazioni sindacali, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di valorizzare pienamente la centralità delle risorse umane nella gestione dei processi di innovazione e di rilancio della Siae ed è diretto a contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di migliorare e mantenere elevate la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività e dei servizi resi dalla Siae.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la piena collaborazione dei dipendenti per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, del contratto collettivo e dai protocolli tra Governo e parti sociali.

3. In coerenza con i commi 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali a livello di Società si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) informazione;
- b) consultazione;
- c) contrattazione;
- d) interpretazione autentica;
- e) forme di partecipazione previste dal presente CCNL.

Art. 4 Forme di partecipazione

1. Per l'approfondimento delle problematiche relative alla formazione del personale, alla promozione di una reale parità tra uomini e donne, alla prevenzione di fenomeni di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, sono costituiti, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, gli organismi bilaterali di cui ai successivi artt. 5, 6 e 7 con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie e di formulare proposte ed elaborare analisi e studi di settore in ordine ai medesimi temi. La SIAE, sia a livello centrale che nelle articolazioni territoriali, si impegna a fornire agli organismi bilaterali di cui ai successivi articoli 5, 6 e 7 del presente CCNL tutti i dati necessari al loro funzionamento.

2. La composizione degli organismi di cui al presente articolo, che non hanno funzioni negoziali, sarà paritetica e comprenderà un'adeguata rappresentanza di genere.

3. È istituita l'osservatorio dei rappresentanti della SIAE e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 2, del presente CCNL.

L'osservatorio esamina due volte l'anno, una delle quali prima della presentazione dei bilanci di previsione agli organi societari, le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e di gestione della SIAE, con particolare riguardo ai temi del personale nonché dei sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.

4. L'osservatorio è presieduto dal Direttore Generale o da un suo delegato ed è composta dai Direttori delle Divisioni e dai Segretari Nazionali delle OO.SS. di categoria firmatarie del presente CCNL.

Art. 5 Commissione bilaterale sulla formazione

1. Al fine di perseguire il costante miglioramento dei livelli di produttività, di efficienza e di efficacia, nonché per favorire lo sviluppo della qualità del servizio e la valorizzazione professionale del personale, le Parti, firmatarie del presente CCNL, convengono di istituire un'apposita Commissione bilaterale per la formazione e riqualificazione professionale alla quale sono attribuiti i seguenti compiti:

- a) acquisire dalla SIAE, sia a livello centrale presso la Direzione Generale che nelle articolazioni territoriali presso le sedi, i Presidi Territoriali e le filiali tutti gli elementi di conoscenza utili ad individuare i fabbisogni formativi del personale;
- b) formulare proposte in tema di formazione ed aggiornamento professionale, anche avvalendosi della collaborazione di soggetti specializzati, per fare fronte alle esigenze che scaturiscono dalle innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, alla continua evoluzione degli obiettivi che la SIAE si pone in termini di sviluppo della qualità e quantità dei servizi, e per fare fronte, altresì, alle necessità di accrescimento e di sviluppo professionale dei lavoratori;
- c) promuovere ogni iniziativa utile a conseguire l'accesso ai finanziamenti comunitari, nazionali e regionali;
- d) effettuare il monitoraggio sulla attuazione dei programmi formativi e sugli effetti in termini di risorse impegnate;
- e) formulare proposte in tema di formazione e riqualificazione professionale per quanto concerne l'igiene e la sicurezza sui posti di lavoro e per quanto rinviene da eventuali processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione societaria;
- f) formulare proposte per l'attuazione di forme di raccordo e di collaborazione con le regioni e/o con Enti pubblici e/o privati in materia di formazione.

2. La composizione ed il funzionamento della Commissione, alla quale i componenti partecipano in stato di servizio, sono disciplinati dal proprio regolamento, che le Parti si impegnano a varare entro 60 giorni dalla stipula del presente CCNL.

Art. 6 Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Le Parti, nell'ambito delle forme di partecipazione previste dal precedente art. 4, con l'intento di prevenire qualsiasi atteggiamento o comportamento riconducibile al fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, attuato all'interno dei luoghi di lavoro dalla Società o da altri lavoratori nei confronti di un lavoratore, procedono alla costituzione di un Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

2. Il Comitato è formato da un componente designato da ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente CCNL e da un numero pari di rappresentanti della SIAE

Il Presidente ed il vice Presidente del Comitato vengono designati alternativamente tra i rappresentanti di SIAE e delle organizzazioni sindacali. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma restando la composizione paritetica del Comitato, di esso fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità di cui al successivo articolo 7, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

3. Al Comitato paritetico sono attribuiti i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
- b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dal Comitato sono presentate, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, alla Direzione Generale per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici di condotta.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 1, il Comitato valuterà l'opportunità di proporre, nell'ambito delle iniziative per la formazione previste dal presente CCNL, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. La SIAE favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti

idonei al suo funzionamento, ivi compresa la partecipazione in stato di servizio dei suoi componenti. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato è tenuto a svolgere, entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, una relazione annuale sull'attività espletata.

7. Il Comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un triennio e, comunque, fino alla conclusione delle procedure di rinnovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

Art. 7 Comitato per le pari opportunità

1. Il Comitato per le pari opportunità, istituito ai sensi delle disposizioni vigenti, assicura la promozione di una reale parità tra donne e uomini.
2. Il Comitato è costituito da una componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti della SIAE. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.
3. Il Comitato per le pari opportunità ha il compito di:
 - a) svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità previsti dalla normativa vigente, anche alla luce della evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione dell'Unione Europea;
 - b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro, proponendo iniziative dirette al loro superamento, anche al fine del perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali, a parità di requisiti professionali di cui tenere conto nell'attribuzione di incarichi o funzioni qualificate, nonché del superamento dell'assegnazione di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale;
 - c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle donne lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
 - d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno, ed elaborare un codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
 - e) formulare proposte per favorire l'accesso ai corsi di formazione professionale e sulle modalità di svolgimento degli stessi, sulla flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali, sui processi di mobilità.
4. Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma precedente sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.
5. La SIAE favorisce l'operatività del Comitato e garantisce gli strumenti idonei al suo funzionamento, mettendo, ove possibile, a disposizione locali per la sua attività e considerando in stato di servizio i componenti che partecipano allo stesso; in particolare valorizza e pubblicizza, negli ambienti di lavoro, le iniziative e i risultati del lavoro svolto. Il Comitato è tenuto a svolgere, entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, una relazione annuale sull'attività espletata.
6. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un triennio e, comunque, fino alla conclusione delle procedure di rinnovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato. La presidenza è attribuita ad anni alterni ad un rappresentante della SIAE ovvero ad un rappresentante delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL designato dai componenti del Comitato.

Art. 8 Informazione e consultazione

1. L'informazione riguarda le materie individuate ai commi successivi.

2. Annualmente, la SIAE fornisce unitariamente alle organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto informativo sulle seguenti materie:

- piani e programmazione in materia di igiene e per lo sviluppo della sicurezza nei luoghi di lavoro
- andamento dell'occupazione e politiche occupazionali;
- Dati sul Bilancio e sull'andamento economico societario;
- Risultati concernenti i servizi prestati;
- Politiche di miglioramento dei servizi sociali;
- Piani e progetti volti a garantire le pari opportunità;
- Politiche in materia di assunzioni, a tempo parziale e a termine, e di utilizzo delle altre tipologie di rapporto di lavoro , nonché programmi di ricorso allo straordinario, alle tipologie di orario ed alle turnazioni;
- Processi di mobilità interna;
- Piano ferie collettive ;
- Programmi Societari relativi a modifiche organizzative e territoriali, innovazioni tecnologiche;
- Formazione e aggiornamento del personale,;

3. In caso di successive modifiche dei programmi riferiti alle materie oggetto dell'informativa, sarà fornito, anche su richiesta delle organizzazioni sindacali firmatarie, entro 15 giorni dalla richiesta, un ulteriore aggiornamento integrativo dell'informativa.

4. **La consultazione**, intesa quale richiesta di parere non vincolante, è attivata prima dell'adozione dei conseguenti atti sulle seguenti materie:

- introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione aventi rilevanti effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
- innovazioni e sperimentazioni gestionali aventi rilevanti riflessi di carattere generale che coinvolgono La Direzione Generale, le Sedi, i Presidi, le Filiali.
- outsourcing e di esternalizzazione dei servizi.

5. Resta ferma la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi previsti Dal d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

Art. 9 Procedure di raffreddamento dei conflitti, clausole di raffreddamento e interpretazione autentica.

1. Il sistema delle relazioni industriali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolgono l'informazione e la consultazione, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.
4. Al fine di favorire il regolare andamento delle relazioni industriali, prevenendo e riducendo quanto più possibile le situazioni conflittuali ed i conseguenti effetti negativi nei confronti degli utenti, la Società e le OO.SS. osserveranno le procedure di raffreddamento e di conciliazione in appresso specificate.

Art. 10 Controversie collettive

1. Le controversie aventi ad oggetto la disciplina del rapporto di lavoro, l'esercizio dei diritti sindacali che riguardano una pluralità di dipendenti ovvero più unità produttive dovranno essere sottoposte al tentativo di composizione da effettuarsi tra la Società e le OO.SS. stipulanti, escludendosi durante la fase di confronto il ricorso a qualsiasi forma di azione sindacale e legale.

2. E' esclusa dalla predetta procedura la materia attinente i licenziamenti collettivi, per la quale si applica la legge n. 223 del 1991.

3. Al realizzarsi della fattispecie di cui al primo comma del presente articolo, le OO.SS. nazionali di categoria stipulanti interessate daranno in tal senso motivata comunicazione scritta, con effetto nei confronti di tutte le OO.SS. stipulanti, all' Ufficio relazioni industriali e formazione .

4. Entro i tre giorni successivi alla ricezione della predetta comunicazione, la Società darà corso ai conseguenti incontri finalizzati alla ricerca delle possibili soluzioni conciliative.

Dopo dieci giorni successivi alla data del primo incontro tra le Parti, la procedura si intenderà comunque esaurita e conclusa ad ogni conseguente effetto.

5. Ai fini esclusivi del presente articolo si considerano come unità produttive:

- a) la Direzione Generale;
- b) le Sedi (comprendenti ciascuna i rispettivi Presidi e Filiali).

Art. 11 Conflitti di lavoro a livello di Unità Produttiva

1. Qualora insorga un conflitto collettivo di lavoro presso una Unità Produttiva, la RSA/RSU interessata o, almeno una delle Organizzazioni Sindacali di Società, apriranno la procedura di seguito indicata dando in tal senso motivata comunicazione scritta alla struttura societaria dell'Unità Produttiva.
2. Entro i tre giorni successivi alla ricezione della predetta comunicazione, l'Azienda avvierà con la Delegazione Sindacale di cui all'art. 13 comma 4 del presente CCNL, incontri finalizzati alla ricerca delle possibili soluzioni conciliative.
3. Dopo tre giorni successivi alla data del primo incontro, la procedura si intenderà comunque esaurita tra le Parti ad ogni conseguente effetto.
4. Ove la predetta procedura non si concluda con una conciliazione tra le Parti, si darà luogo ad un ulteriore tentativo di composizione tra le Parti a livello nazionale.
5. In tal senso la Società, entro i 3 giorni successivi alla chiusura della procedura di cui al comma che precede, avvierà con la Delegazione di cui all'art. 13 comma 3 del presente CCNL, incontri finalizzati alla ricerca di possibili soluzioni conciliative.
6. La procedura di cui ai commi che precedono, in tutte le sue fasi, si intende comunque esaurita e conclusa tra le Parti decorsi 12 giorni lavorativi, comprensivi del sabato, a partire dal primo incontro a livello di Unità Produttiva.
7. Ai fini del presente articolo si considerano come unità produttive:
 - a) la Direzione Generale;
 - b) le Sedi (comprendenti ciascuna i rispettivi Presidi e Filiali).

Art. 12 Contrattazione

1. La contrattazione si articola su due livelli:

- a livello nazionale;
- a livello territoriale.

2. La contrattazione a **livello nazionale** ha il compito di definire, oltre le materie espressamente indicate e disciplinate negli articoli relativi ai singoli istituti, le seguenti materie:

- a) i criteri per la corresponsione del premio Siae di risultato.
- b) la selezione e la ponderazione dei parametri inerenti il sistema di valutazione;
- c) l'eventuale rideterminazione delle risorse per l'attribuzione dei premi;
- d) i criteri generali per la corresponsione di indennità o compensi collegati all'esecuzione di progetti, incarichi o funzioni particolari, ovvero relativi a condizioni di lavoro disagiate e/o comportanti esposizione a rischio;
- e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti;
- f) la copertura assicurativa del personale, l'assistenza integrativa di carattere sanitario, compresa quella relativa all'uso delle attrezzature utilizzate nel telelavoro;
- g) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive;
- h) i criteri per la ripartizione dei permessi per il diritto allo studio;
- i) i criteri per la individuazione dei congedi per la formazione;
- l) le condizioni per la fruizione dei buoni pasto;
- m) le linee di indirizzo e di programmazione generale delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale;
- n) l'individuazione di ulteriori aree e/o settori ove è possibile ricorrere all'utilizzo di diverse tipologie di orario e turni, nonché le modalità di recupero delle prestazioni non rese nel caso di contrazione dell'orario rispetto alle 36 ore settimanali.
- o) criteri generali per la determinazione dei carichi di lavoro.
- p) il telelavoro
- q) la previdenza complementare

3. In sede di contrattazione **territoriale** sono regolate le seguenti materie:

- a) i criteri di applicazione, con riferimento ai tempi e alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché delle misure necessarie per agevolare il lavoro dei disabili;
- b) la individuazione di particolari fabbisogni formativi e la previsione dei corrispondenti interventi di aggiornamento e riqualificazione;
- c) i criteri che regolano la partecipazione dei lavoratori ai piani ed ai progetti varati **su indicazione nazionale** a livello territoriale al fine di incrementare la produttività e la qualità dei servizi e la relativa ripartizione delle risorse destinate al finanziamento di tali progetti;
- d) a conclusione del periodo di sperimentazione previsto dal protocollo d'intesa di eventuale individuazione di ulteriori aree e/o settori ove è possibile ricorrere all'utilizzo di diverse tipologie di orario e turni.

4. Ai fini esclusivi del presente articolo si considerano come unità produttive ove svolgere la contrattazione territoriale:

- a) la Direzione Generale;
- b) le Sedi (comprendenti ciascuna i rispettivi Presidi e Filiali).

Art. 13 - Soggetti e Composizione delle delegazioni nella contrattazione

1. Ai fini del presente CCNL i soggetti sindacali sono:
 - a. le organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL;
 - b. le organizzazioni sindacali nazionali di Siae aderenti alle organizzazioni sindacali nazionali di categoria di cui al punto a) firmatarie del presente CCNL (Organizzazioni Sindacali della Società);
 - c. le Rappresentanze Sindacali Aziendali, nonché i rispettivi Organismi di coordinamento, laddove costituite.

2. La delegazione trattante per la contrattazione è costituita secondo la disciplina contenuta nei paragrafi che seguono.
 - a. A livello Nazionale:
 1. per la SIAE da una delegazione presieduta dal Direttore Generale o suo delegato ;
 2. per la parte sindacale dalle organizzazioni sindacali di categoria e della Società firmatarie del presente CCNL.
 - b. A livello territoriale:
 1. per la SIAE dal titolare del potere di rappresentanza della unità produttiva interessata;
 2. per la parte sindacale dalle RSA/RSU della unità produttiva interessata e dalle organizzazioni sindacali di categoria e della Società firmatarie del CCNL.

Art. 14 Rappresentanze sindacali unitarie

1. Le parti firmatarie del presente CCNL, anche al fine di rendere effettivo il modello delle relazioni sindacali di cui agli articoli precedenti, si impegnano a concludere, con separato accordo, un apposito protocollo d'intesa, per effettuare la mappatura delle sedi di costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, anche mediante aggregazioni territoriali, nonché il regolamento per la costituzione delle medesime.
 2. Successivamente alla definizione della mappatura di cui al comma che precede, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL assumono l'iniziativa per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.
 3. Possono assumere l'iniziativa per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie anche le organizzazioni sindacali, formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo, che aderiscano al regolamento sulle Rappresentanze Sindacali Unitarie di cui al comma 1.
 4. In via transitoria si conferma la disciplina attualmente vigente anche per quanto riguarda il ruolo negoziale delle Rappresentanze Sindacali Societarie/Aziendali.
 5. Successivamente alla costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, le funzioni riconosciute per legge alle Rappresentanze Sindacali Societarie/Aziendali verranno esercitate dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie medesime che risulteranno, pertanto, titolari di tutti i relativi diritti, poteri e tutele.
 6. Le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo di cui al comma 1, ovvero firmatarie del presente CCNL, partecipando alla procedura di elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire le Rappresentanze Sindacali /Aziendali.
 7. I componenti le Rappresentanze Sindacali Unitarie sono titolari dei diritti, dei permessi, delle libertà sindacali e delle tutele stabiliti dalle disposizioni di cui al titolo III della legge n. 300/1970 e s.m.i.e dalla normativa inserita nel presente CCNL.
 8. Le organizzazioni sindacali che assumono l'iniziativa per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie aderendo, fra l'altro, al protocollo di cui al comma 1, conservano o possono costituire terminali di tipo associativo.
- I componenti dei terminali associativi usufruiscono dei permessi retribuiti di competenza delle organizzazioni sindacali e conservano le tutele e le prerogative proprie dei dirigenti sindacali.

Art. 15 Permessi per motivi sindacali e cariche elettive

1. I lavoratori Dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali e delle Organizzazioni Sindacali di Società, firmatarie del presente CCNL, hanno diritto di usufruire di permessi giornalieri, interi e/o frazionati a condizione che siano preventivamente richiesti e autorizzati per iscritto dalle organizzazioni sindacali di categoria di appartenenza e che siano comunicati al responsabile dell'unità produttiva, al fine di consentire le necessarie sostituzioni, entro la fine dell'orario di lavoro di due giorni prima della data di assenza, nel caso in cui questa si protragga per l'intera giornata, e di norma entro la fine dell'orario di lavoro del giorno precedente, nel caso di assenza di durata inferiore alla giornata.
2. Il monte ore annuo complessivamente a disposizione per i permessi dei Dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali e delle Organizzazioni Sindacali di Società è determinato di anno in anno in base al numero degli iscritti risultanti al 31 dicembre dell'anno precedente come segue:
 - 2 ore e 15 minuti per iscritto;
 - in aggiunta a tali ore compete un numero di ore annue determinate sulla base della seguente tabella:
 - Da 1 a 100 iscritti 6 ore pro-capite;
 - Da 101 a 200 iscritti 4 ore e 30 minuti pro-capite;
 - Oltre i 200 iscritti 3 ore pro-capite.
3. Ai fini del presente articolo si intende iscritto ad una sigla sindacale il lavoratore che abbia conferito all'Azienda delega scritta per la trattenuta ex art. 26 L. 300/70. In caso di pluralità di deleghe si terrà conto esclusivamente di quella più recente.
4. Le organizzazioni sindacali nazionali devono comunicare in forma scritta al Servizio relazioni industriali e Servizio risorse umane entro il mese di gennaio per ciascuna unità produttiva i nominativi dei dirigenti RSA e dei Dirigenti della Organizzazione Sindacale di Società.
5. Le trattative si svolgono di norma al di fuori dell'orario di lavoro e nel caso di convocazione da parte della Società durante l'orario di lavoro, i tempi relativi agli incontri non sono computati ai fini del monte ore suddetto.
6. Gli oneri relativi agli spostamenti delle delegazioni sindacali trattanti sono a totale carico delle rispettive organizzazioni sindacali di appartenenza.
7. Successivamente all'accordo di cui al comma 1 dell'art. 12 che precede ed alla costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, le Parti si incontreranno per valutare le modalità e la congruità della ripartizione del monte ore complessivo fra le Rappresentanze Sindacali Unitarie e per procedere, eventualmente, ad una diversa ripartizione, nonché la congruità delle ore di assemblea di cui al successivo articolo 16.
8. I permessi spettanti a ciascuna organizzazione sindacale possono, su richiesta delle rispettive sigle, essere cumulati in via continuativa.

9. La comunicazione della richiesta di cumulo deve essere inviata al competente servizio con un preavviso di 30 giorni.
10. Il monte ore dei permessi sindacali retribuiti costituisce un limite annuo insormontabile, non è ammessa la fruizione anticipata né quella di eventuali residui dell'anno di competenza in anno successivo.
11. I dirigenti sindacali indicati ai commi precedenti hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.
12. Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali, si applicano le disposizioni di cui agli artt. 31 e 32 della legge n. 300/1970 e successive modifiche.
13. Il trasferimento in una unità produttiva diversa da quella di assegnazione dei dirigenti di RSA formalmente accreditati dalle oo.ss. può essere disposto previa nulla osta delle rispettive organizzazioni sindacali nazionali di appartenenza di cui il dirigente sia componente.
14. Presso la Direzione Generale le tutele di cui al comma che precede potranno applicarsi, in alternativa agli RSA, ai dirigenti delle Organizzazioni Sindacali di Società in un numero pari ad 1 ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della per ciascuna O.S. i cui nominativi siano stati preventivamente comunicati per iscritto al Servizio Relazioni Industriali.
15. Il dirigente sindacale non può essere discriminato per l'attività sindacale svolta, né può essere assegnato ad attività che facciano sorgere conflitti d'interesse.
16. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione dall'incarico sindacale.
17. Ai fini del presente articolo si intendono come Unità produttive:
- la Direzione Generale;
 - le Sedi (comprendenti ciascuna i rispettivi Presidi e Filiali).
18. Le disposizioni relative ai commi 1,2,8 e 9 del presente articolo, relative alla razionalizzazione del 25% delle libertà sindacali e alle modalità di fruizione delle stesse, decorrono a far data dal 1 gennaio 2013;

Art. 16 Assemblea

1. I dipendenti Siae hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro ad assemblee sindacali in locali idonei per n. 20 ore procapite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette dalle oo.ss. rappresentative e dalle Rsu/RSA con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro.
3. La convocazione sarà comunicata alla Società con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno e con un preavviso minimo di 72 ore.
4. Contestualmente dovranno essere comunicati alla Società i nominativi dei dirigenti esterni del sindacato che partecipano all'assemblea.
5. Le assemblee indette durante l'orario di lavoro dovranno svolgersi di norma, all'inizio o al termine di ciascun periodo lavorativo giornaliero. Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà comunque avere luogo con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la continuità del servizio agli utenti, la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.
6. La rilevazione dei partecipanti e le ore di partecipazione di ciascuno è effettuata dai responsabili delle singole unità produttive. La durata dell'assenza dal lavoro comincia a decorrere dal momento in cui il dipendente si allontana dal posto di lavoro per partecipare all'assemblea fino al suo rientro nella sede di servizio. A tal fine si terrà conto delle rilevazioni dei dispositivi di controllo automatici delle presenze nonché di quelle effettuate dal responsabile della singola unità produttiva ovvero del singolo luogo di lavoro.
7. Ai fini della disciplina concernente la partecipazione alle assemblee si specifica che per unità produttiva si intende:
 - a. la Direzione Generale;
 - b. le Sedi Territoriali;
 - c. i Presidi territoriali;
 - d. le Filiali.
8. Qualora l'assemblea si svolga presso un ufficio diverso da quello in cui il dipendente presta servizio, ma comunque ricadente nell'ambito della stessa unità produttiva, le ore utilizzate per il raggiungimento della sede di assemblea e per il rientro nella sede di servizio sono da recuperare.

Art 17 Preavviso in caso di Sciopero

Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL sono comunque tenute ad informare la Società con un preavviso minimo di 2 giorni in ordine alla proclamazione dello sciopero.

L'intervallo minimo di tempo intercorrente tra una iniziativa di sciopero e quella successiva deve essere almeno di 2 giorni lavorativi.

Art. 18 Referendum

1. I Direttori delle singole unità produttive debbono consentire, nell'ambito della Società, di norma, fuori dell'orario di lavoro, lo svolgimento di referendum indetti dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie su materie inerenti l'attività sindacale, nonché dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori.
2. A richiesta la società fornisce gli elenchi del personale.

Art. 19 Diritto di affissione

1. Il diritto di affissione è regolato dall'art. 25 della legge n. 300/1970 e s.m.i..
2. I Direttori delle singole unità produttive metteranno a disposizione delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e delle Rappresentanze Sindacali Unitarie appositi spazi, accessibili a tutti i lavoratori, per l'affissione di comunicazioni.
3. É assicurata alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL che ne facciano richiesta, una bacheca elettronica per la pubblicazione di notizie, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 20 Locali

1. I Direttori delle singole unità produttive metteranno a disposizione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva ovvero nelle sue immediate vicinanze in adempimento all'art. 27 della legge n. 300/1970.
2. Nelle unità produttive con un numero di dipendenti inferiore a 200, le Rappresentanze Sindacali Unitarie hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

Art. 21 Contributi sindacali

1. Nei confronti dei dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna diretta di una delega debitamente sottoscritta, la Società provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali in favore delle organizzazioni sindacali alle quali i dipendenti aderiscono.
2. La delega rilasciata dal lavoratore dovrà contenere l'indicazione della organizzazione sindacale cui la Società verserà l'importo della trattenuta mensile e del mese di decorrenza. La misura della trattenuta viene definita da ciascuna organizzazione sindacale e comunicata per iscritto alla Società.
3. Le deleghe per il versamento del contributo sindacale dovranno recare, in conformità alla normativa di cui al d.lgs. n. 196/2003 e s.m.i., la dicitura:
"Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del decreto legislativo 196/2003, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge o dai contratti".
4. In caso di omessa dicitura o dichiarazione, la delega non potrà essere inoltrata ai fini dei successivi adempimenti e verrà restituita al lavoratore che l'ha sottoscritta.
5. In costanza di rapporto di lavoro la delega avrà validità permanente, salvo revoca da parte del dipendente che potrà intervenire in qualsiasi momento.
6. Nel caso in cui la retribuzione mensile non sia dovuta, non si farà luogo ad alcuna trattenuta né a successivo recupero.
7. L'importo delle trattenute sarà versato mensilmente dalla Società su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite per ciascun anno dalle organizzazioni sindacali.

Titolo III

IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 22 Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro è costituito e regolato dal presente contratto collettivo nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria.

Le assunzioni del personale sono effettuate in conformità alle disposizioni di legge e del presente contratto.

2. Il contratto individuale di lavoro è stipulato per iscritto. In esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto e il funzionamento dello stesso e in particolare:

- a) identità delle parti;
- b) tipologia del rapporto di lavoro;
- c) data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) trattamento economico iniziale;
- e) profilo professionale assegnato;
- f) durata del periodo di prova;
- g) sede di lavoro;
- h) termine finale in caso di rapporto a tempo determinato;
- i) il rinvio al presente CCNL per quanto non previsto nella lettera di assunzione;

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del contratto collettivo vigente anche per le cause che costituiscono le condizioni risolutive del contratto di lavoro ed i termini di preavviso.

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 2 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnato.

5. Prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale, la Società invita l'interessato a presentare il certificato del casellario penale di data non anteriore a tre mesi ed ogni altro documento che ritenga utile e necessario in relazione alle mansioni cui è assegnato il lavoratore.

6. Prima dell'assunzione, il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica al solo scopo di certificare l'idoneità alla qualifica di assunzione. È vietata, ai sensi di legge, la richiesta di esami particolari, quali i test di gravidanza e HIV.

7. Il lavoratore deve dichiarare la residenza ed il domicilio e dovrà notificarne tempestivamente i successivi cambiamenti.

8. Le parti si danno reciprocamente atto che le procedure di assunzione dovranno avvenire nel rispetto della vigente legislazione in materia di tutela della privacy di cui al d. lgs. 196/2003.

9. La Società prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare entro 30 giorni la documentazione prescritta.

10. In caso di esistenza di cause di incompatibilità, o di altri rapporti di lavoro pubblico o privato, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con la SIAE. Scaduto il termine sopra indicato, la Società comunicherà all'interessato di non procedere alla stipulazione del contratto.

Art. 23 Periodo di prova

1. L'assunzione del dipendente per un periodo di prova deve risultare da atto scritto in mancanza del quale l'assunzione si ritiene definitiva. La durata del periodo di prova è stabilita come segue:
 - a. 2 mesi per il personale delle aree A e B;
 - b. 4 mesi per il personale delle aree C e D ;
2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso nei casi di astensione obbligatoria e negli altri casi espressamente previsti dalla legge.
4. Durante il periodo di prova, il lavoratore può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di motivazione.
5. La società fatti salvi i casi di sospensione di cui al comma 3, non può recedere prima che sia trascorso un periodo pari a 45 giorni per il personale delle aree A e B, a 90 giorni per il personale delle aree C e D.
6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità maturati. Spetta, altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.
8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

Art. 24 Portatori di handicap

1. Al fine di valorizzare pienamente la capacità e le potenzialità dei lavoratori portatori di handicap, la società individua e realizza le iniziative per una corretta attuazione della disciplina della legge n. 68/1999 e s.m.i., anche con riferimento a quanto previsto dagli articoli 21, 24 e 33 della legge n. 104/1992 e s.m.i. e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 25 Mutamento di mansioni per inidoneità psico-fisica

1. Nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento dei compiti del proprio profilo professionale, non si potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo per recuperare lo stesso dipendente al servizio, impiegandolo in altro profilo riferito alla stessa categoria di inquadramento, anche assicurando un adeguato percorso di riqualificazione.
2. In caso di mancanza di posti, previo consenso dell'interessato, il dipendente può essere impiegato in un profilo di categoria immediatamente inferiore, con mantenimento del trattamento retributivo, non riassorbibile, della posizione economica di provenienza, ove questa sia più favorevole.
3. I posti che eventualmente si rendessero vacanti sono prioritariamente destinati alla ricollocazione dei dipendenti interessati.

Art. 26 Aspettativa per motivi familiari o personali

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 un periodo massimo di un anno ogni cinque lavorati, frazionabile in non più di tre periodi nell'arco del quinquennio.
2. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi, pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge n. 335/1995 e s.m.i. e successive modificazioni e integrazioni e nei limiti ivi previsti.
3. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge.
4. Le aspettative per funzioni pubbliche elettive, cariche sindacali provinciali o nazionali, incarichi governativi e volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 27 Servizio militare e servizio sostitutivo civile

1. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale è corrisposta l'eventuale differenza fra il trattamento economico in godimento, inteso quale retribuzione individuale, e quello erogato dall'amministrazione militare.
2. Alla fine del richiamo, il dipendente deve porsi a disposizione della Società per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni, se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Art. 28 Assenze per malattia e/o infortunio.

1. L'assenza per malattia e/o infortunio deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza entro le ore 9,00, ovvero prima dell'inizio di un turno, sin dal primo giorno di assenza.
2. Il lavoratore su richiesta della Siae è tenuto a fornire il numero di protocollo identificativo della certificazione medica rilasciata.

Per tutti i casi in cui non è possibile il ricorso alla certificazione online, il dipendente è tenuto ad inviare alla Direzione Generale e alla propria sede di servizio, a mezzo raccomandata, posta elettronica o fax con avviso di ricevimento, il certificato medico di giustificazione entro due giorni successive al giorno di inizio dell'assenza o della eventuale prosecuzione della stessa. Lo stesso termine vale anche in caso di assenza limitata ad un solo giorno. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

3. La società può disporre il controllo della malattia e/o dell'infortunio fin dal primo giorno di assenza, attraverso le competenti strutture pubbliche.
4. Il dipendente che durante l'assenza per malattia e/o infortunio dimori in luogo diverso dalla sua residenza deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
5. Il dipendente assente per malattia e/o infortunio, ancorché autorizzato formalmente in via generica ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato alla Società, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10 alle 12 e dalle 17 alle 19.
6. Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è etiologicamente riconducibile ad una delle seguenti circostanze:
 - a. patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
 - b. stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta;
7. Sono fatte salve eventuali, documentate effettive necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni, terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti connessi alla malattia, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione alla Società nonché idonea dimostrazione delle comprovate necessità che impediscono l'osservanza delle fasce orarie.
8. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC e dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche (tossicodipendenza ecc.).
9. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione alla Società, la quale ha diritto di recuperare presso il terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 9, compresi gli oneri riflessi inerenti.

Art. 29 Periodo di comporta

1. Comporto secco

In caso di assenza per malattia **continuativa** o infortunio accertati, la società conserva il posto e l'intero trattamento economico al dipendente che abbia superato il periodo di prova per:

anzianità	mesi
a) fino a 5 anni	6
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	8
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	10
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	15
e) oltre i 20 anni e fino a 25 anni	18
f) oltre i 25 anni	22

2. Comporto per sommatoria

I periodi di assenza per malattia e infortunio possono essere calcolati dalla Società con riferimento ai 48 mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato. In tal caso i periodi di conservazione del posto e del trattamento economico sono i seguenti:

anzianità	mesi
a) fino a 5 anni	8
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	10
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	14
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	18
e) oltre i 20 anni e fino a 25 anni	22
f) oltre i 25 anni	24

3. I periodi suindicati sono aumentati del 50% in caso di patologie di particolare gravità quali esemplificativamente TBC nonchè nel caso di malattie di carattere oncologico, sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), sclerosi multipla, distrofia muscolare, sclerosi laterale amiotrofica (SLA), con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi complessivi.

4. Ai fini di quanto previsto dai comma che precedono non si terrà conto né delle assenze per il tempo necessario al dipendente per sottoporsi al trattamento di dialisi, di chemioterapia e radioterapia, nonché di terapie salvavita attestate dalla ASL competente, né dei periodi di ricovero ospedaliero (eccezion fatta per i ricoveri in day hospital, day surgery, day service non effettuati per i trattamenti e le terapie suddetti).

5. Il termine finale del trattamento di cui ai precedenti comma non può comunque scadere oltre il sesto mese dalla data in cui il dipendente sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, se la malattia sia iniziata prima di tale data: se la malattia inizia successivamente, il trattamento in parola viene riconosciuto per sei mesi.

6. I periodi di assenza per malattia o infortunio accertati, entro i limiti suindicati, sono computati a tutti gli effetti come servizio prestato.

7. Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini suindicati il dipendente, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 8 mesi e senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità.

8. La durata di più periodi di aspettativa di cui al comma precedente non può tuttavia superare i 12 mesi in un quinquennio.

9. Il collocamento in aspettativa non può venire richiesto dal dipendente che sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia; in ogni caso il periodo di aspettativa non può durare oltre la data in cui l'interessato abbia maturato i requisiti in parola.

10. Decorso il periodo di conservazione del posto, la società ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

Norme transitorie

1. Ai fini del calcolo dei periodi di comporto di cui ai commi 1, 2 e 3 si tiene conto delle assenze per aspettative di malattia e/o infortunio verificatesi antecedentemente alla sottoscrizione del presente CCNL, fermo restando che la Società non potrà risolvere il rapporto di lavoro ai sensi del presente articolo che a decorrere dal 1° gennaio 2013. Sino a tale momento la risoluzione del rapporto per superamento del periodo di comporto potrà avvenire in base alle disciplina previgente.

2. A partire dal 1° gennaio 2013 le giornate di assenza per malattia e infortunio verificatesi entro la data di sottoscrizione del presente CCNL saranno conteggiate applicando a ciascuna di esse un coefficiente di riduzione pari a 0,7.

Art. 30 Igiene e sicurezza sul lavoro

1. La Società riconosce la priorità della tutela della salute dei lavoratori e dell'igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro. A tal fine adotterà, ai sensi della vigente normativa, tutte le misure idonee a tutelare la salubrità e la sicurezza degli ambienti di lavoro e degli impianti e a garantire la prevenzione delle malattie professionali, nel rispetto delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

- predisporre, per le attività esposte a rischio, visite preventive e controlli periodici secondo la normativa vigente;
- fornire tutte le indicazioni atte ad un efficace prevenzione attuando interventi specifici e tempestivi idonei alla eliminazione dei fattori di rischio;
- assicurare idonee iniziative per mantenere l'igiene industriale negli ambienti di lavoro;
- attivare tutte le iniziative necessarie finalizzate a migliorare l'accesso e l'agibilità nei posti di lavoro nei confronti dei portatori di handicap, compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche;
- garantire interventi per indagini ed esami finalizzati allo studio ed alla elaborazione dei dati relativi a rilevamenti ambientali ed alle visite sanitarie sui lavoratori;
- assicurare il rispetto dei principi ergonomici nella concezione delle postazioni di lavoro;
- fornire una adeguata ed aggiornata informazione ai lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alla attività della Società, sulle misure e sulle attività di protezione e prevenzione adottate per i rischi specifici ai quali essi sono esposti in relazione all'attività svolta, sulle normative di sicurezza e di tutela ambientale nonché sulle disposizioni aziendali adottate in materia;
- garantire, durante l'orario di lavoro e senza oneri a carico dei dipendenti, la formazione dei dipendenti medesimi in materia di sicurezza e di salute secondo le previsioni di cui alla normativa vigente;
- nel confermare i sistemi di pronta assistenza medica precedentemente previsti, l'Azienda garantirà altresì, anche attraverso specifiche convenzioni, il servizio di soccorso medico d'urgenza in favore dei dipendenti.

3. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza riceverà, ai sensi della normativa vigente, una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulla normativa in materia di sicurezza e salute, nonché sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza.

4. allo scopo di attuare le misure volte a promuovere il miglioramento della salute, igiene e sicurezza dei lavoratori le parti si incontreranno entro il 30 luglio 2012 per valutare l'eventuale costituzione di una apposita commissione paritetica.

Art. 31 Diritto allo studio

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi, anche in aggiunta alle attività formative programmate dalla Società, speciali permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno, nel limite massimo del 4% del personale in servizio a tempo indeterminato all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore. La Società, con atti organizzativi interni, provvede a ripartire tra le Divisioni e le sedi territoriali il contingente di personale di cui al presente comma, definendo i relativi criteri e modalità operative in una apposita sessione negoziale all'inizio di ciascun anno.
2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, per la preparazione e successiva discussione della tesi di laurea finale al termine degli studi universitari, per la frequenza di corsi organizzati dall'Unione Europea e per sostenere i relativi esami. Gli stessi permessi sono concessi anche per la partecipazione a corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo dal punto di vista sociale o psico-fisico.
3. Il personale interessato ai corsi ha diritto, compatibilmente con le esigenze societarie, all'assegnazione a orari e turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
4. Qualora il numero delle richieste superi le disponibilità individuate ai sensi del comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:
 - a) dipendenti che frequentino corsi di formazione in materia di integrazione di soggetti svantaggiati sul piano lavorativo;
 - b) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti ovvero siano in regola con il piano degli studi;
 - c) dipendenti iscritti ad anni successivi al primo del corso di studi, sempre che non siano ripetenti;
 - d) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a), b) e c).
5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al precedente comma 4, lettere b), c) e d), la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.
6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.
7. L'applicazione dei predetti criteri e la relativa graduatoria formano oggetto di informazione successiva alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
8. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione o, se non previsto, altra idonea documentazione concordata con la Società e, comunque, quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.
9. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente, in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo, può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 38.

Art. 32 Altre aspettative previste da disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, incarichi governativi e per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 33 Disposizioni comuni sulle aspettative

1. La Società, qualora accerti durante il periodo di aspettativa o congedo non retribuito che sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio nel termine di quindici giorni. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può chiedere di riprendere servizio anticipatamente. L'eventuale rifiuto della Società deve essere motivato, previa verifica delle possibili soluzioni che possano consentire l'accoglimento della richiesta, anche destinando il lavoratore ad altra struttura o unità operativa.
2. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 1.

Art. 34 Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53/2000 e s.m.i., sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni, possono essere concessi, a richiesta, congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 5 % del personale, con arrotondamento all'unità superiore, delle diverse categorie in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno. La contrattazione integrativa di cui all'art. 10, comma 2, del presente CCNL definisce i criteri per la relativa utilizzazione.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare alle proprie sedi di servizio una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2, e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.
5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, la Società può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.
6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000 e s.m.i.. Nel caso di infermità previsto dallo stesso art. 5, comma 3, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione al datore di lavoro ed ai controlli, si applicano le disposizioni previste dall'art. 27 e, ove si tratti di malattia dovuta a causa di servizio, dall'art. 29.
7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

Art. 35 Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge n. 476/1984 e s.m.i., oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge n. 398/1989 e s.m.i., sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutta la durata del corso o della borsa.

Art. 36 Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni di legge in materia di tutela della maternità e della paternità .
2. Nel periodo di astensione obbligatoria, alla lavoratrice o al lavoratore spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio, ivi comprese quelle derivanti da disposizioni speciali, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario, in turnazione.
3. In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto non fruito possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta viene accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del d.lgs. n. 151/2001 e s.m.i..
4. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001 e s.m.i., per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza fruibili anche in modo frazionato non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero , i successivi trenta giorni all'80% ed mesi successivi secondo le norme di legge, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario, in turnazione e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001 e s.m.i., alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri è riconosciuto il diritto di assentarsi per periodi corrispondenti alle malattie dei figli di età non superiore a tre anni.
6. I periodi di assenza di cui al precedente comma 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001, e s.m.i. la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione, salvo casi di oggettiva impossibilità. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato, comunque, il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
8. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 39 del d.lgs. n. 151/2001 e s.m.i. sono raddoppiati e le ore aggiuntive, rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 39, possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 37 Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente, e sulla base di idonea documentazione, sono concessi nell'anno solare permessi retribuiti per:

- tre giorni per gravi e/o particolari motivi personali o familiari;
- tre giorni lavorativi consecutivi per nascita figli;
- otto giorni per partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove;
- visite mediche di controllo richieste dai competenti organismi del Servizio Sanitario Nazionale, dell'INPS e dell'INAIL;
- tre giorni lavorativi, per ogni evento, in caso di decesso del coniuge o di un parente o di un affine entro il secondo grado o del convivente, purché, in quest'ultimo caso, la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

3. I permessi di cui ai commi precedenti possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi o le indennità collegati all'effettiva prestazione.

5. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 e s.m.i. non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

6. Nell'ambito delle previsioni contenute nella legge n. 266/1991 e s.m.i. e nel regolamento approvato con D.P.R. 613/1994 e s.m.i. per le attività di protezione civile, la Società favorisce la partecipazione del personale alle attività delle associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

7. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge. Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 e s.m.i. come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e s.m.i. e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52 e s.m.i., che prevedono, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo.

Art. 38 Permessi brevi

1. Previa richiesta del dipendente, i Direttori delle singole unità produttive autorizzano, compatibilmente con le esigenze di lavoro , la fruizione di permessi di brevi periodi . I permessi concessi a tale titolo, sono da recuperare e non possono essere , di norma, di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono superare le 36 ore nel corso dell'anno.
2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al responsabile della struttura di adottare le misure organizzative necessarie e di norma al massimo entro 1 ora prima dell'inizio della fruizione del permesso.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate di norma non oltre il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o responsabile. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.
4. La Società favorirà comunque il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o esami specialistici.
5. Ciascun dipendente può usufruire di un massimo di 12 ore annue di permessi retribuiti e non soggetti a recupero, utilizzabili solo in maniera frazionata , entro il 31 dicembre di ciascun anno.

Art. 39 Ferie

1. Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di 26 giorni di ferie retribuite.
2. I dipendenti con un'anzianità di servizio di almeno 3 anni hanno diritto a 28 giorni lavorativi di ferie.
3. Nell'anno di assunzione e in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione al servizio prestato in ragione di dodicesimi. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tali effetti come mese intero.
4. Le ferie sino a quattro settimane sono un diritto irrinunciabile. Esse vanno fruito nel corso dell'anno di calendario di riferimento, in periodi prestabiliti secondo oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
5. Le ferie possono essere fruito, secondo termini da stabilirsi in modo da garantire il regolare funzionamento dei servizi, in più periodi dell'anno, fatto salvo il diritto del dipendente di usufruire, previa specifica richiesta, di un periodo continuativo non inferiore a due settimane.
6. La Società comunica annualmente, nel mese di gennaio, i periodi di ferie collettive (nella misura complessiva di 8 giornate) che riguarderanno la Direzione Generale, le sedi e i presidi territoriali e le filiali che potranno comunicare con congruo anticipo gli eventuali presidi da mantenere al fine di garantire i servizi e di raccordarli con la fruizione dei periodi di ferie scelti dai dipendenti.
7. Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o comunque sostenute per il periodo di ferie non goduto.
8. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, la fruizione delle ferie deve avvenire entro il primo semestre dell'anno successivo.
9. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruito delle ferie che residuano al 31 dicembre entro il mese di giugno dell'anno successivo, purché la relativa richiesta sia inoltrata non oltre il mese di aprile. Nel caso di mancato rispetto dei termini di cui al presente comma, la fruizione delle ferie verrà disposta d'ufficio.
10. Il decorso delle ferie è interrotto nel caso in cui, nel periodo delle ferie stesse, sopraggiunga un'infermità di natura tale da comportare un ricovero ospedaliero o day hospital, regolarmente certificato, anche di un solo giorno, ovvero una malattia regolarmente prescritta della durata di almeno tre giorni, che siano incompatibile col recupero delle energie psico fisiche. In tal caso il lavoratore deve darne tempestiva e documentata notizia alla Società.

11. Le assenze per malattia non impediscono la maturazione delle ferie spettanti, anche se l'assenza per malattia si protragga per l'intero anno.
12. In caso di cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruita per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui al comma 1. In caso di decesso del dipendente dette indennità spettano agli aventi causa.

Art. 40 Festività

1. Salvo diverse disposizioni di legge Sono considerati festivi:

- a) le domeniche;
- b) il 1° gennaio - Capodanno;
- c) il 6 gennaio - Epifania;
- d) il lunedì dopo Pasqua;
- e) il 25 aprile anniversario della Liberazione;
- f) il 1° maggio - Festa del Lavoro;
- g) il 2 giugno - Festa della Repubblica;
- h) il 15 agosto - Assunzione;
- i) il 1° novembre - Ognissanti;
- j) l'8 dicembre - Immacolata Concezione;
- k) il 25 dicembre - Natale;
- l) il 26 dicembre - S. Stefano;
- m) la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta la sua opera, purché ricadente in giorno lavorativo.

2. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo all'anno in sostituzione delle festività sopprese. Le suddette giornate possono essere fruite anche in modo frazionato.

3. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle 24 ore.

4. Ai dipendenti che prestano servizio nei giorni festivi, esclusa la ricorrenza del Santo Patrono per la quale é prevista la sola giornata di riposo compensativo, compete una maggiorazione retributiva e un'intera giornata di riposo compensativo.

5. In caso di coincidenza di una delle festività di cui al comma 1, con altri giorni festivi, o con il giorno di riposo domenicale o periodico, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori interessati un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione.

6. Ai dipendenti professanti religioni diverse da quella cattolica viene riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi n. 516/1988 e s.m.i. e n. 101/1989 e s.m.i..

7. Le disposizioni del presente articolo valgono salvo diverse norme che dovessero essere introdotte per legge.

Titolo IV

FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 41 Rapporto di lavoro

1. Le parti convengono che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato è la tipologia di norma utilizzata dalla società.
2. Le parti convengono d' incontrarsi per disciplinare altresì il ricorso ad altre tipologie di contratto di lavoro previste dalla normativa vigente, oltre quelle di seguito indicate.

Contratto a termine

1. La Società può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nelle ipotesi previste per legge nonché nei seguenti casi:

- **per esigenze sostitutive**, nei casi previsti dalle vigenti disposizioni di legge tra i quali, a titolo esemplificativo, sono da ricomprendersi:

a) la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i casi di personale in distacco sindacale e quelli relativi ai congedi previsti dagli articoli 4 e 5 della legge n. 53/2000 e s.m.i.. Nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate (con l'esclusione delle ipotesi di sciopero) l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dagli articoli 4, 5 e 7 della legge n. 1204/1971 e s.m.i. e dagli articoli 6 e 7 della legge n. 903/1977 e s.m.i., come modificate dall'art. 3 della legge n. 53/2000 e s.m.i.; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione;

Nei casi di cui alle lettere a) e b), è possibile procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito.

2. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 1, nel contratto individuale sono specificati per iscritto la causa di sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 1. La durata del contratto può anche comprendere periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

per esigenze organizzative nei casi consentiti dalla legge tra i quali, a titolo esemplificativo, sono da ricomprendersi:

a) trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo di sei mesi;

- b) per lo svolgimento di attività stagionali, nell'ambito delle vigenti disposizioni;
 - c) per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in servizio, nel limite massimo di nove mesi;
 - d) per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dalla Società, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi;
 - e) per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse categorie, per un periodo massimo di otto mesi;
 - f) per esigenze ineludibili collegate ai processi di riorganizzazione della SIAE.
3. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1.
4. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.
5. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina dell'art. 21, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al successivo comma 7. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte.
6. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:
- a) - Le ferie, i riposi compensativi delle festività soppresse, i permessi, con e senza obbligo di recupero, maturano in proporzione della durata del servizio prestato;
 - b) in caso di assenza per malattia, si applica l'art. 5 del d.l. 463/1983, convertito con modificazioni nella legge n. 638/1983 e s.m.i.. I periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 27, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio.
 - c) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n.53/2000 e s.m.i..
7. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 29 del presente contratto;
8. La proroga del contratto a tempo determinato è disciplinata dalla normativa vigente.

9. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a termine presso la Società per un periodo di almeno 12 mesi, anche non continuativi, possono essere adeguatamente valutati per la copertura di posti vacanti di profilo e categoria identici a quelli per i quali è stato sottoscritto il contratto a termine.
10. Al fine di garantire l'implementazione di fasi di sviluppo delle attività della Società, i periodi, tra un contratto a termine ed un altro, sono ridotti, in coerenza con la normativa vigente a 20 e 30 giorni.

Art 42 Contratto d'inserimento

1. Nel rispetto di quanto previsto da norme di legge e da accordi interconfederali , la Siae può fare ricorso alla figura del contratto di inserimento diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento del lavoratore nel mercato del lavoro.

I soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento sono:

- a) soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni;
- b) disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni;
- c) lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 (due) anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il ministero dell'Economia e delle finanze, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

2. La durata del contratto non potrà essere inferiore a nove mesi né superare i diciotto mesi, con la sola eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali la durata non potrà essere superiore ai trentasei mesi.

3. Il contratto è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento di cui alla lett. e) del periodo che segue. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto di inserimento e/o reinserimento dovranno essere indicati:

- a) la durata del contratto;
- b) l'eventuale periodo di prova, conformemente a quanto indicato per la specifica area professionale di appartenenza del lavoratore;
- c) l'orario di lavoro, determinato in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- d) la categoria di inquadramento del lavoratore, la quale non potrà essere inferiore, per più di un'Area contrattuale, rispetto a quella in cui dovrebbe essere inquadrato il lavoratore secondo quanto previsto dalla declaratoria di cui all'Allegato A del presente CCNL;
- e) il progetto individuale di inserimento;

f) il trattamento di malattia ed infortunio sul lavoro, disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro e dal presente CCNL.

4. Nel progetto verranno indicati:

- a) la qualificazione cui è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento, con la precisazione dell'area professionale di appartenenza e del corrispondente livello retributivo;
- b) la durata e le modalità della formazione. La formazione teorica inerente il progetto di inserimento non potrà essere inferiore a 24 ore, ripartite fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione societaria ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà essere impartita nella fase iniziale del contratto di lavoro.

In ogni caso, la formazione svolta è registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, in conformità delle disposizioni legislative vigenti, nell'apposito libretto formativo.

Il trattamento economico e normativo riconosciuto al lavoratore con contratto di inserimento e/o reinserimento corrisponde a quello garantito ai dipendenti assunti a tempo determinato o a tempo indeterminato, con eguale livello di inquadramento contrattuale.

Art. 43 Contratto part-time.

1. La Siae può procedere all'assunzione con contratto part-time ai sensi dell'art. 1 del d.lgs. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni, ovvero trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, secondo le modalità di seguito stabilite.
2. Il contratto part-time dovrà essere stipulato per iscritto e dovrà indicare, oltre a quanto previsto dall'art 22 del presente CCNL:
 - a) il periodo di prova, per i nuovi assunti, come definito all'art. 23 del presente CCNL;
 - b) la durata della prestazione lavorativa ridotta con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e le relative modalità di attuazione, ivi compresa la collocazione temporale.
3. Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e in funzione della possibile utilizzazione del lavoratore interessato, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, non potranno comportare per le prestazioni in part time orizzontale, di norma, una riduzione superiore al 50%.
4. In caso di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, la durata di quest'ultimo può essere determinata nel tempo nella misura non inferiore a 6 mesi e non superiore a tre anni. Al termine del suddetto periodo al lavoratore verranno garantite, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, le medesime mansioni.
5. Il lavoratore che abbia trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale potrà richiedere, trascorsi due anni dalla trasformazione, il rientro al tempo pieno, eventualmente anche in mansioni equivalenti. La Società, compatibilmente con le esigenze di natura organizzativa e produttiva, potrà accogliere la relativa domanda. Trascorsi 15 giorni dal ricevimento della domanda senza che la lo stesso abbia fornito risposta, la domanda si intende respinta. In ogni caso, allo scadere del terzo anno, il lavoratore può chiedere di proseguire il part time .
6. la Società, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, darà precedenza:
 - a) ai portatori di handicap o che versino in particolari condizioni psico-fisiche;
 - b) a coloro che assistano i propri familiari portatori di handicap, con precedenza per colui che assiste il portatore con maggior grado di handicap;
 - c) coloro che abbiano figli minori, con ordine di priorità in relazione al numero dei figli stessi.
7. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa di terapie salvavita, accertata da una commissione medica presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, viene riconosciuto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Su richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro deve essere nuovamente trasformato in rapporto a tempo pieno.

8. Il part-time può essere realizzato, sia nei contratti a tempo indeterminato che in quelli a tempo determinato:

- a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta rispetto all'orario giornaliero normale di lavoro (part-time orizzontale);
- b) con articolazione della prestazione di servizio a tempo pieno limitatamente ad alcuni periodi della settimana, del mese o dell'anno (part-time verticale);
- c) con articolazione della prestazione che realizzi una combinazione delle modalità di cui alle precedenti lett. a) e b) (part-time misto).

9. Il trattamento economico, riferito a tutte le competenze, seguirà i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa rispetto ai lavoratori a tempo pieno della stessa categoria e dello stesso parametro retributivo, in conformità a quanto previsto dall'art. 4 del d.lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

10. I dipendenti a part-time orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello spettante ai lavoratori a tempo pieno, retribuite in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate. I dipendenti a part-time verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionale ai giorni e/o alle ore di lavoro effettivamente prestate. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal presente CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dal d.lgs. n. 151/2001; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa ed i permessi per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In caso di part-time verticale non si riducono i tempi previsti per il periodo di prova e per il preavviso, che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

11. Il lavoratore con contratto part-time orizzontale, di norma non può essere chiamato a svolgere lavoro straordinario o supplementare .

Art. 44 Disciplina del telelavoro

1. La Società, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, può, acquisita la disponibilità del dipendente, far utilizzare, nello svolgimento della prestazione lavorativa o della prestazione professionale, le modalità del telelavoro.

2. Per telelavoro s'intende una modalità della prestazione effettuata in via normale e con continuità dal dipendente presso il proprio domicilio, o in luogo diverso ma comunque fisso ed esterno rispetto alla sede di lavoro della Società, realizzabile con l'impiego non occasionale di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti:

- a) telelavoro domiciliare che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;
- b) telelavoro da remoto, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata in ambienti organizzativi e logistici distanti dalla sede aziendale cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali;
- c) telelavoro mobile, nei casi in cui l'attività viene resa prevalentemente all'esterno della struttura aziendale di appartenenza, attraverso l'utilizzo di strumenti informatici collegati con la struttura stessa.

Le differenti modalità di esecuzione dell'attività lavorativa non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della società né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato così come disciplinato dal presente CCNL.

Ad ogni effetto del rapporto di lavoro sarà garantita ogni opportunità di crescita e sviluppo professionale, anche attraverso la valorizzazione dei principi di autonomia e responsabilità connessi alla particolarità della tipologia di prestazione.

3. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese del Società, sulla quale gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata presso l'abitazione del lavoratore con oneri di impianto e di esercizio a carico della Società, espressamente stabiliti nel contratto di telelavoro.

4. La Società definisce, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria in misura non inferiore ad un giorno per settimana.

5. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, potrà essere distribuito nell'arco della giornata attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata sia come durata giornaliera della stessa, ferma restando una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro in atto presso la Società.

Tali modalità saranno definite nel contratto individuale di telelavoro.

6. Nel caso di rientro definitivo nella sede ordinaria di lavoro, e qualora siano intervenuti mutamenti organizzativi, la Società può attivare opportune iniziative di aggiornamento professionale dei lavoratori interessati per facilitarne il reinserimento.

7. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in esse contenute. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione della Società. Il dipendente è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso il dipendente, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 81/2008, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità dello spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione ed istruzione.

8. La Società stipula polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:

- a) danni alle attrezzature informatiche /telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
- b) danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature;
- c) copertura assicurativa INAIL.

9. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 18, comma 1 lett. o), d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., è inviata ad ogni dipendente, per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante della sicurezza.

10. La contrattazione integrativa che definisce il premio di risultato definisce anche le modalità di partecipazione allo stesso dei lavoratori che svolgono la prestazione attraverso la modalità del telelavoro. Le relative risorse sono in ogni caso ricomprese nel finanziamento complessivo del premio.

11. E' garantito al lavoratore l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare, ai fini della sua partecipazione all'attività sindacale, il lavoratore potrà essere informato attraverso la bacheca sindacale elettronica e l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.

12. Le parti convengono che le modalità di svolgimento delle prestazioni del dipendente, così come individuate nel presente articolo, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e s.m.i. e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto di lavoro.

Titolo V

ORARIO DI LAVORO E SUE ARTICOLAZIONI

Art. 45 Orario di lavoro

A) - Orario normale di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali distribuito su cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, per una durata giornaliera ed un'articolazione come da tabelle sotto riportate.

n. 2 giornate con rientro

	Dalle	Alle
Entrata	8,00	9,00
Pausa pranzo (30 min)	14,00	15,00
Uscita	17,00	18,00

n. 3 giornate senza rientro

	Dalle	Alle
Entrata	8,00	9,00
Uscita	14,00	15,00

2. I dipendenti, sulla base di una programmazione degli uffici, da effettuarsi per un periodo superiore a 6 mesi, articoleranno il completamento delle 36 ore lavorative settimanali in maniera tale da coprire, alternandosi, l'apertura degli uffici della Direzione Generale e delle sedi e filiali dal lunedì al giovedì in orari antimeridiani e pomeridiani.

3. Tutti i dipendenti, pur potendosi avvalere dei margini di flessibilità previsti, sono tenuti ad effettuare settimanalmente l'orario di lavoro di 36 ore, nell'ambito dell'orario di servizio fissato dalla società comunque in continuità con la prestazione effettuate nei casi previsti dal comma 1.

4. Ferma restando la distribuzione dell'orario settimanale su cinque giorni, a fronte di particolari esigenze di servizio (tecniche od organizzative), la Società potrà disciplinare l'orario di lavoro con l'utilizzo dell'istituto della turnazione.

5. Le dipendenti con figli in età pre-scolare o che frequentano la scuola primaria possono optare per l'articolazione delle 36 ore settimanali in 5 giornate lavorative della durata di 7,12 ore ciascuna senza obbligo di pausa. In alternativa alla lavoratrice madre tale facoltà è riconosciuta al dipendente padre previa attestazione dell'impossibilità, per l'altro genitore, di provvedere alle esigenze di assistenza del bambino.

B) Lavoro a turni

6. La Società, in relazione alle proprie esigenze organizzative, di servizio o funzionali, istituisce, solo per particolari uffici o strutture, turni giornalieri di lavoro, ai sensi delle leggi vigenti, consistenti in qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro, anche a squadre, in base al quale alcuni lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e che comporti la necessità per i lavoratori medesimi di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane. In particolare sono soggetti a turnazioni, a titolo esemplificativo, i lavoratori addetti al Ced, alla conduzione di automezzi, alla portineria, alle attività direttamente connesse alla salvaguardia degli impianti e sicurezza nei luoghi di lavoro agli uffici di diretta collaborazione degli organi collegiali e della Direzione Generale.

E' facoltà dell'azienda individuare altre tipologie di lavori a turnazione dandone preventiva informativa alle OO.SS.

7. Al personale turnista si corrisponde una retribuzione che è finalizzata a compensare il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro avvicendato secondo ritmi discontinui ancorché prestabiliti.

8. La turnazione 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 dei turni esistenti nella sede di servizio.

9. La turnazione prevede un periodo di lavoro di almeno 7,12 ore continuative, articolato in segmenti orari che devono garantire la copertura delle seguenti fasce orarie:

Orario 07 – 21,12.

Orario 08 – 20,12.

Turnazione per segmenti orari di 7,12 ore:

- tipologia antimeridiana, con inizio dalle ore 7,00 termine ore 14,12;
- tipologia pomeridiana, con inizio dalle ore 14,00 termine ore 21,12
- tipologia antimeridiana, con inizio dalle ore 8,00 termine ore 15,12;
- tipologia pomeridiana, con inizio dalle ore 13,00 termine ore 20,12

E' ammessa la flessibilità in entrata ed in uscita di 15 minuti.

L'orario di lavoro che si svolge secondo modalità ripetute giornalmente (ad esempio tutti i giorni dalle ore 7,00 alle ore 14,12 o dalle 8 alle 15,12) non costituisce turnazione.

10. Alla 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.

11. Nell'ambito della programmazione il numero dei turni pomeridiani feriali è pari a quello dei turni antimeridiani feriali. Non costituiscono, comunque, turni e non comportano il relativo compenso, i rientri pomeridiani per completamento dell'orario di lavoro né quelli effettuati per l'espletamento di lavoro straordinario.

12. 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 tutto il personale.

13. Tra un turno e quello successivo può esserci sovrapposizione .

14. A richiesta degli interessati, possono essere escluse dai turni pomeridiani le donne a partire dal momento dell'accertamento della gravidanza e con i figli in età prescolare e che frequentano la scuola primaria, nonché il seguente personale:

- a) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile secondo le disposizioni della L. 104/92 e successive modificazioni;
- c) ulteriori motivi di esclusione e articolazione possono essere stabiliti in sede di contrattazione nazionale.

Le indennità di turnazione sono determinate secondo gli importi che seguono:

- tipologia antimeridiana, con inizio dalle ore 7,00 termine ore 14,12
€ 6,00;
- tipologia pomeridiana, con inizio dalle ore 14,00 termine ore 21,12
€ 23,00;
- tipologia antimeridiana, con inizio dalle ore 8,00 termine ore 15,12
€ 6.00 ;
- tipologia pomeridiana, con inizio dalle ore 13,00 termine ore 20,12
€ 23,00;

Il compenso per turnazioni viene erogato solo in presenza di una prestazione non inferiore a ore 5,12.

15. Le parti si riservano di valutare per esigenze sopravvenute il ricorso ad altre tipologie di orario e tra queste l'orario elastico e l'orario plurisettimanale.

16. Non è consentito al dipendente di trattenersi sul posto di lavoro oltre l'orario di lavoro ordinario se non è previamente autorizzato a prestare lavoro straordinario o ad effettuare recuperi.

Disposizione Transitoria

Al fine di organizzare al meglio la programmazione delle aperture degli uffici della Direzione Generale e della Rete Territoriale le disposizioni relative al 1° 2° comma e lettera B) del presente articolo entreranno in vigore dal 1 settembre 2012.

Art 46 Rilevazione orario di lavoro

1. Il rispetto dell'orario di lavoro di tutti i dipendenti Siae destinatari del presente contratto, è assicurato mediante forme di controlli obiettivi e di tipo automatizzato.

Art. 47 Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare esclusivamente situazioni di lavoro eccezionali, e pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro. Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso per un periodo che non superi le **150** ore annuali.
2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantacinque ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
3. La prestazione di lavoro straordinario è disposta con propria assunzione di responsabilità dal responsabile della struttura ed il dipendente è tenuto all'effettuazione, unicamente sulla base delle esigenze di servizio individuate dalla società, con un preavviso minimo non inferiore a 4 ore.
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la quota oraria della retribuzione individuale del lavoro ordinario nella misura del :
 - 10% straordinario feriale;
 - 20% straordinario prefestivo;
 - 30% straordinario Festivi;
 - 50% straordinario notturno.
6. Il lavoratore non può esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario salvo per giustificati e documentati motivi di carattere personale o familiare.
7. In considerazione delle esigenze della Società riferite a picchi di attività derivanti della specifica organizzazione, le parti stabiliscono in 12 mesi il periodo di riferimento previsto dall'art. 4 del d.lgs. n. 66/2003.

Art. 48 Lavoro festivo

1. I lavoratori che effettuino prestazioni lavorative nel normale giorno di riposo settimanale ovvero infrasettimanale per non meno di 5 ore , hanno diritto ad una intera giornata di riposo compensativo, fermo restando il diritto ad una maggiorazione pari a quella del lavoro straordinario.
2. Il riposo viene fruito di norma entro e non oltre la settimana successiva e comunque non oltre il 15.mo giorno.

Art. 49 Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, con la maggiorazione oraria del 10%, nel limite complessivo di 120 ore annue, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, anche per periodi più brevi rispetto all'intera durata della prestazione ordinaria giornaliera. Il dipendente potrà altresì chiedere che gli sia monetizzata la sola maggiorazione del 10% per le prestazioni in questione. In tal caso il pagamento sarà effettuato il mese successivo alla richiesta.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

Art. 50 Formazione

1. Le Parti riconoscono la funzione strategica che l'addestramento, la qualificazione e l'aggiornamento professionale assumono nella valorizzazione delle risorse e nella capacità di fornire all'utenza servizi caratterizzati dall'adeguato livello di efficacia e qualità.

2. Le Parti individuano quindi nella formazione un fondamentale strumento di gestione, indispensabile anche al fine di garantire processi e opportunità di arricchimento e di crescita professionale dei dipendenti - favorendone in tal modo le progressioni nel sistema ordinamentale e di contribuire altresì alla realizzazione degli obiettivi programmati, in quanto finalizzata allo sviluppo del sistema organizzativo e ad elevare il grado di motivazione e di consapevolezza nei confronti degli obiettivi strategici da perseguire.

3. A tale scopo la Società si impegna a:

- valutare i bisogni formativi collettivi ed individuali, attraverso le evidenze espresse dalla Commissione Bilaterale nonché attraverso specifiche analisi strutturate, a definirne le priorità e a sviluppare le relative iniziative, attraverso i previsti momenti di confronto con le organizzazioni sindacali, in un'ottica complessiva di sistema; in questa ottica, entro il 30 giugno di ogni anno la Società si impegna a presentare il piano formativo finalizzato agli obiettivi di cui al presente articolo;
- favorire il più ampio accesso del personale alle iniziative addestrative/formative ed a garantire, in coerenza con gli specifici obiettivi e programmi societari, pari opportunità di partecipazione per tutti i dipendenti interessati ai relativi interventi addestrativi/formativi.

4. La formazione e l'aggiornamento professionale del personale sono assunti quale supporto ai processi di cambiamento e quale metodo permanente per la valorizzazione della capacità e delle attitudini dei lavoratori, in quanto orientati a far conseguire un più elevato grado di operatività e di autonomia ai lavoratori medesimi e a stimolarne ed accompagnarne la crescita professionale attraverso la previsione di interventi che, in relazione alle esigenze rilevate, consentano al dipendente di accedere a percorsi formativi mirati ed attivati a sostegno delle progressioni di carriera.

5. I percorsi di formazione, tenuto conto degli obiettivi insiti nei programmi da cui scaturiscono e di quanto espressamente previsto nell'ambito dei vari livelli di partecipazione e di confronto che fanno capo al sistema delle relazioni sindacali, possono concludersi con l'accertamento circa il grado di apprendimento e l'accrescimento della professionalità del singolo dipendente, e gli esiti degli interventi formativi, debitamente certificati, daranno luogo, ove previsto, ai crediti formativi, che concorreranno, congiuntamente agli altri parametri destinati a regolare gli sviluppi nelle categorie superiori, alla valutazione finale volta a stabilire l'idoneità al passaggio.

L'esito dei corsi e gli eventuali crediti acquisiti attraverso gli stessi costituiscono comunque un fattore di cui la Società dovrà tenere conto ai fini della determinazione dei passaggi.

6. La formazione del personale di nuova assunzione si realizza mediante interventi di intensità e durata rapportati alle attività che dovranno essere svolte dal nuovo personale.
7. Le iniziative di formazione, fatta eccezione per quelle che riguardano il personale di elevata qualificazione, quelle che interessano materie attinenti specifiche mansioni svolte e quelle inerenti specifiche necessità di natura organizzativa e/o produttiva, sono rivolte a tutto il personale.
8. Il personale che partecipa alla attività di formazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro e, quando interessano la formazione di aula e si svolgono fuori della sede di servizio, la partecipazione ad essi comporta, sussistendone i presupposti, il trattamento di trasferta.
9. Al fine di consentire un sempre più stretto collegamento fra contenuti formativi ed apprendimento scaturente direttamente dalle esperienze di lavoro, ed al fine di facilitare la partecipazione alle iniziative di formazione che si dovranno caratterizzare anche per un'ampia componente di sviluppo informatico e tecnologico, possono essere programmate anche iniziative di formazione a distanza, videoconferenza, formazione attraverso comunità di pratica e di apprendimento, di formazione sul posto di lavoro.
10. La Società, su richiesta motivata e tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali, può concedere al personale di elevata qualificazione permessi per consentire la frequenza a specifici corsi tenuti da soggetti esterni, nei casi in cui i programmi dei medesimi corsi siano compatibili con l'esigenza di mantenere e/o incrementare il livello di professionalità del medesimo personale a vantaggio degli obiettivi e dei programmi di sviluppo societario.
11. Attraverso una sessione di confronto da tenersi entro e non oltre sei mesi dalla stipula del presente CCNL, le Parti valuteranno la possibilità di prevedere, in luogo della Commissione bilaterale sulla formazione di cui all'art. 5, l'Ente bilaterale per la formazione o di aderire ad uno degli esistenti. Nella stessa sessione di contrattazione, qualora si convenga di introdurre l'Ente bilaterale, le Parti adegueranno, laddove necessario ed alla luce della sopravvenuta previsione, la disciplina del presente articolo.

Titolo VI

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 51 Obiettivi

1. Al fine di garantire il progressivo miglioramento della funzionalità della Società nonché promuovere l'efficienza, l'efficacia e la qualità dell'azione amministrativa e dei servizi della Siae, le parti convengono sull'opportunità di pervenire al pieno riconoscimento delle competenze dei dipendenti e della qualità delle prestazioni lavorative individuali.
2. Tali obiettivi richiedono l'impegno delle parti nel definire un nuovo sistema di classificazione professionale, quale efficace e concreto strumento di riforma.

Art. 52 Il sistema di classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione del personale si articola in 4 Aree professionali, ciascuna delle quali comprende diversi Profili professionali.
2. La descrizione dei contenuti professionali di base di ciascuna Area professionale è quella che segue:

Area A

Appartiene a questa Area il personale che svolge attività di supporto al funzionamento degli Uffici, anche attraverso l'uso di strumentazione tecnologica semplice, caratterizzate da:

- contenuti ausiliari ed esecutivi, con discrezionalità e responsabilità limitate al corretto svolgimento dei compiti assegnati;
- rapporti interni e/o esterni di tipo semplice e indiretto;
- natura tecnica e amministrativa.

Specifiche professionali:

- conoscenze generali di base;
- capacità manuali generiche e/o qualificazione professionale non elevata;

Accesso all'Area A:

- **Dall'esterno:** nel livello economico iniziale attraverso selezione e/o chiamata diretta.

Requisiti per l'accesso:

- Assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado.

Area B

Appartiene a questa Area il personale che svolge attività di istruttoria e/o collaborazione, sia interna che esterna, anche attraverso l'uso di strumentazione tecnologica complessa, caratterizzata da:

- contenuto di concetto, con responsabilità dell'attività relativa a specifici processi produttivi/amministrativi;
- media complessità dei problemi da affrontare, con discrezionalità limitata all'attuazione di istruzioni di massima e/o di modelli predefiniti;
- relazioni organizzative interne, anche di natura negoziale, estensibili altresì a posizioni organizzative poste al di fuori delle unità di appartenenza; relazioni esterne, anche di tipo diretto; mediamente complesse, anche di natura negoziale;
- natura tecnica e amministrativa.

Specifiche professionali:

- conoscenze generali acquisibili con il diploma di istruzione secondaria di secondo grado;
- capacità organizzative di media complessità;
- capacità relazionali con l'interno e con l'esterno;
- capacità di coordinamento del settore di lavoro operativo eventualmente assegnato.

Accesso all'Area B**Dall'esterno:**

- nel livello economico iniziale attraverso selezione e/o chiamata diretta.

Dall'interno:

- dall'Area A, con le modalità previste dall'art. 58 del presente CCCNL (progressioni verticali tra le Aree).

Requisiti per l'accesso:

Dall'esterno: diploma di scuola secondaria di secondo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Dall'interno:

- per il personale proveniente dall'Area A in possesso dei requisiti previsti per l'accesso al profilo dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale maturata nella suddetta posizione;
- in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso al profilo dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, è richiesta una esperienza professionale complessiva di almeno cinque anni nell'Area di provenienza.

Area C

Appartiene a questa Area il personale che può essere preposto stabilmente ad una Unità Organizzativa Semplice, che svolge attività caratterizzate da:

- responsabilità di risultati relativi ai processi produttivi, amministrativi e/o tecnici, trattati nel modulo organizzativo di preposizione, con autonoma valutazione e determinazione, nell'ambito di direttive prestabilite;
- eventuale direzione di gruppi informali di lavoro;
- relazioni organizzative interne, anche di natura negoziale e anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza;
- relazioni esterne con altre istituzioni di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale;
- relazioni con gli utenti di natura diretta complesse e negoziali;
- natura tecnica e amministrativa.

Appartiene a questa Area anche il personale che, pur non essendo preposto ad una Unità Organizzativa semplice, svolge attività di Staff, caratterizzate da:

- problematiche lavorative di tipo complesso, da affrontare con modelli teorici non immediatamente utilizzabili e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- eventuale direzione di gruppi informali di lavoro;
- relazioni interne ed esterne, funzionalmente collegate agli incarichi assegnati;
- natura tecnica e amministrativa.

Specifiche professionali:

- conoscenze specialistiche, acquisibili con il diploma di laurea o laurea specialistica;
- capacità di direzione e controllo, ove previsto, delle unità organiche previste per l'Area, anche a rilevanza esterna, e di gruppi di lavoro e di studio;
- capacità di svolgimento di attività di rilevante contenuto tecnico-specialistico;
- capacità di studio e di elaborazione di soluzioni funzionali all'attuazione dei processi di lavoro.

Accesso all'Area C:

Dall'esterno:

- mediante Selezione.

Dall'interno:

- dall'Area B alla posizione retributiva iniziale dell'Area C, con le modalità previste dall'art. 58 del presente CCCNL (progressioni verticali tra le Aree).

Requisiti per l'accesso:

Dall'esterno:

- diploma di laurea o diploma di laurea specialistica coerenti con le professionalità da selezionare ed eventuali titoli professionali o di abilitazioni previsti dalla Siae per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Dall'interno:

- per il personale in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno non è richiesta esperienza professionale maturata nell'Area B;
- in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, purché in possesso del diploma di scuola secondaria superiore, è richiesta una esperienza professionale complessiva di almeno otto anni nell'Area di provenienza.

Area D

Appartiene a questa Area il personale che può essere preposto stabilmente ad una Unità Organizzativa Complessa, che svolge attività caratterizzate da:

- propulsione, coordinamento e controllo, con scelte autonome e valutazione dei mezzi e delle risorse disponibili, nell'ambito delle direttive generali impartite dalla Direzione di appartenenza e responsabilità dei risultati;
- eventuale direzione e coordinamento di gruppi anche informali di lavoro;
- relazioni organizzative interne complesse, comprese quelle di natura negoziale, gestite anche tra Direzioni diverse da quella di appartenenza;
- relazioni esterne complesse con altre istituzioni di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale;
- relazioni con gli utenti di natura diretta, complesse e negoziali;
- natura tecnica e amministrativa.

Appartiene a questa Area anche il personale che, pur non essendo preposto stabilmente ad una Unità Organizzativa Complessa, svolge attività di Staff caratterizzate da:

- problematiche lavorative di tipo complesso, da affrontare con modelli teorici non immediatamente utilizzabili, in relazione agli obiettivi generali della Direzione di appartenenza, con poteri di iniziativa per la promozione e la realizzazione di programmi e progetti specifici;
- eventuale direzione e coordinamento di gruppi anche informali di studio;
- relazioni interne ed esterne complesse, funzionalmente collegate agli incarichi assegnati.
- natura amministrativa, contabile e tecnica.

Specifiche professionali:

- conoscenze di grado elevato, acquisibili con il diploma di laurea o laurea specialistica connesse ad esperienze teorico/pratiche dei processi gestionali;
- capacità di direzione e controllo, ove previsto, delle unità organiche previste per l'Area, anche a rilevanza esterna, e di gruppi di lavoro e di studio;
- capacità di svolgimento di attività di elevato contenuto tecnico-specialistico;
- capacità di studio e di elaborazione di soluzioni funzionali all'attuazione degli obiettivi generali perseguiti dalla Direzione di appartenenza;

Accesso all'Area D:

Dall'esterno:

- mediante Selezione.

Dall'interno:

- dall'Area C alla posizione retributiva dell'Area D con le modalità previste dall'art. 58 del presente CCCNL (progressioni verticali tra le aree).

Requisiti per l'accesso:

Dall'esterno:

- diploma di laurea o diploma di laurea specialistica coerenti con le professionalità da selezionare ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla Siae per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Dall'interno:

- per il personale in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale maturata nell'Area C;
- in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso al profilo dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, perché in possesso del diploma di scuola secondaria superiore, è richiesta una esperienza professionale complessiva di almeno dieci anni nell'area di provenienza.

*** **

3. Al dipendente può essere assegnato lo svolgimento di tutte o parte delle mansioni rientranti nell'Area professionale di appartenenza, nel caso in cui tali mansioni siano riscontrabili e, dunque, compatibili con quelle del Profilo attribuito e fatto salvo il possesso dei requisiti di esperienza professionale richiesti ovvero delle specifiche abilitazioni professionali, ove previste.
4. I nuovi Profili, tenuto conto del contenuto professionale che esprimono, saranno collocati, d'intesa fra le parti firmatarie del presente CCNL, nell'Area corrispondente, nel rispetto delle declaratorie previste dalle medesime Aree.
5. In rapporto alle necessità che scaturiscono dai fini istituzionali e dalle attività svolte in ambito SIAE, potranno essere identificati nuovi Profili professionali e/o ridefiniti quelli esistenti.
6. Il personale è adibito alle mansioni dell'Area di appartenenza, possono, tuttavia, essergli attribuite, in via non prevalente, mansioni di un'Area diversa:
 - ove connesse in via strumentale o consequenziale con quelle dell'Area di appartenenza;
7. Per il personale tecnico sono considerate mansioni di competenza, secondo l'Area di appartenenza, anche quelle di carattere amministrativo connesse alla propria attività tecnica.

8. L'elencazione delle attività relative a ciascuna declaratoria di Area ha valore esemplificativo e non tassativo, con ciò intendendosi che in ciascuna Area sono comprese anche quelle mansioni non espressamente enunciate ma ad essa riconducibili mediante ricorso al criterio dell'analogia
9. Il Direttore Generale, previa informazione alle oo.ss. individua i settori di lavoro come Unità Organizzative e la loro distinzione in semplici e complesse.
10. Ai fini dell'accesso si specifica che prima di ricorrere all'esterno si procederà ad una valutazione delle risorse umane interne.
11. Per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato la Società può ricorrere a procedure di selezioni ad evidenza pubblica.

Art. 53 Profili Professionali.

1. Nel sistema di classificazione la definizione dei profili si configura come risorsa organizzativa preordinata ad una gestione più flessibile e razionale del personale, nonché a garantire una migliore corrispondenza delle prestazioni lavorative dei dipendenti agli obiettivi della Società.
2. I profili professionali sono collocati all'interno di ciascuna area, secondo i settori di attività ed individuano, in relazione agli obiettivi istituzionali della Siae le diverse tipologie professionali esistenti. Ciascun profilo è unico e si caratterizza per il titolo di studio necessario per l'accesso dall'esterno, nonché per il livello di complessità, responsabilità ed autonomia richiesto per lo svolgimento delle mansioni in esso ricomprese.
3. I profili, distinti per settori di attività, possono accorpare le mansioni articolate sulle diverse posizioni economiche di ciascuna area, secondo le caratteristiche professionali di base indicate all'art.53 che definisce, altresì, i requisiti necessari per lo svolgimento dei compiti che il lavoratore è tenuto ad effettuare, nonché le modalità di accesso.
4. Ai fini della definizione dei profili professionali si terrà conto dei seguenti criteri:
 - a) superamento del previgente sistema, 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;
 - b) individuazione all'interno delle aree di profili unici con riferimento ai contenuti delle mansioni.
 - c) semplificazione dei contenuti delle mansioni attraverso l'utilizzazione di formulazioni più ampie ed esaustive che evitino descrizioni dei compiti analitiche o dettagliate;
 - d) attualizzazione delle mansioni in relazione ai processi di ammodernamento e alle esigenze della Società con particolare riferimento alle nuove tecnologie adottate;
 - e) indicazione della confluenza tra vecchio e nuovo sistema, al fine di garantire il rispetto dell'inquadramento già acquisito nel sistema di classificazione previgente.
5. I profili professionali, nell'ambito di ogni settore di attività all'interno di ciascuna area, verranno definiti dalla contrattazione nazionale entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente Ccnl.

Art. 54 Flessibilità tra i profili all'interno dell'area

1. All'interno della medesima area è consentito, previa intesa tra Società e lavoratore, il passaggio a profili professionali diversi, tenuto conto delle esigenze di servizio e verifica delle capacità professionali richieste.

Art. 55 Nuovo inquadramento e norme di prima applicazione

1. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico a far data dal 1° luglio 2012 mediante il riconoscimento - all'interno di ciascuna area - della posizione giuridica ed economica già conseguita nell'ordinamento di provenienza e con la collocazione nella fascia retributiva secondo i criteri e modalità di cui alla tabella di trasposizione All. A).

Art. 56 Sviluppo e progressioni professionali nel sistema di classificazione

1. Il modello di sviluppo professionale del personale è diretto a garantire la sistematica efficacia e la costante evoluzione del sistema organizzativo della Società nonché ad assicurare la realizzazione degli obiettivi programmati, supportando la contestuale valorizzazione delle risorse umane attraverso processi ed opportunità di arricchimento e di crescita professionale dei dipendenti. Lo sviluppo professionale del personale è strutturato in funzione del sistema organizzativo della Società, intendendosi per tale il complesso delle strutture, dei processi e dei ruoli definiti, al cui interno operano le risorse secondo quanto codificato dal sistema di classificazione, dalle declaratorie e dai profili professionali previsti dal presente CCNL.

2. Il nuovo sistema di classificazione del personale si basa sui seguenti principi:

- a) valorizzazione delle professionalità interne per garantire prestazioni di elevata qualità;
- b) flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione con l'effettivo sviluppo professionale.

3. In relazione al sistema di classificazione previsto dal presente contratto, i passaggi dei dipendenti all'interno del nuovo ordinamento professionale si configurano come:

a) Progressioni verticali tra le aree:

Le progressioni verticali tra le aree sono disciplinate secondo quanto previsto dall'art.57.

b) Sviluppi economici all'interno delle aree:

Gli sviluppi economici si configurano come progressione economica all'interno delle aree che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale previsto per la posizione di accesso, di successive fasce retributive, secondo la disciplina di cui all'art.59.

Art.57 Progressioni verticali tra le aree

1. I passaggi da un'area all'altra immediatamente superiore avvengono su disposizione del Direttore Generale.
2. I passaggi di cui al comma 1 sono realizzati previo superamento di una selezione interna aperta alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo cui si riferisce la selezione.
3. La selezione prevista dal comma 2 è basata sulla:
 - a) verifica della professionalità richiesta dell'area e del profilo superiore attraverso la valutazione in apposita prova teorico-pratica e/o colloquio volti ad accertare il possesso delle capacità acquisite anche attraverso percorsi formativi;
 - b) Valutazione dei seguenti titoli ulteriormente integrabili con accordi successivi:
 - titoli di studio, diplomi di specializzazione o perfezionamento;
 - corsi di formazione, anche esterni alla Società qualificati quanto alla durata e correlati all'attività lavorativa affidata per la quale sia previsto l'esame finale;
 - esperienza professionale maturata;
 - arricchimento professionale desumibile dalla documentazione presentata dall'interessato;
 - eventuale esercizio di mansioni superiori svolte secondo le disposizioni del presente CCNL;
 - svolgimento di specifici incarichi professionali nel corso dell'esperienza lavorativa o di ricerche o di studio affidati dalla Società e da questa attestati;
 - ulteriori titoli culturali e di studio, pubblicazioni e titoli vari non altrimenti valutati.
4. In sede di contrattazione nazionale saranno valutati gli elementi della selezione indicati al comma 3 che dovranno essere , tra loro, diversamente combinati e ponderati in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree ed le declaratorie cui si riferiscono le selezioni. In ogni caso ai titoli di studio ed all'esperienza professionale deve essere attribuito un peso equilibrato. Al termine della procedura sarà formata una graduatoria.
5. I passaggi di cui al presente articolo sono finanziati dalla Società sulla base della risorse finanziarie disponibili e di programmazione del fabbisogno in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale.
6. Non possono partecipare alle progressioni verticali i dipendenti che abbiano avuto, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, 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.

7. Fatte salve le progressioni di carriera secondo le procedure di cui ai commi precedenti, il Direttore Generale a prescindere dai fabbisogni programmati, sentiti i propri dirigenti può attribuire la progressione verticale di Area, ai dipendenti SIAE che si sono distinti per particolari doti di produttività, efficienza e affidabilità.
8. A tal fine, terrà altresì conto delle competenze professionali e delle capacità tecniche desunte dai relativi curricula lavorativi, dell'accrescimento certificato delle conoscenze e delle competenze eventualmente acquisite attraverso la partecipazione ai corsi di formazione e/o di aggiornamento, nonché delle valutazioni dei risultati previsti.
9. La Società si impegna a fornire informativa successiva alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL circa le promozioni di cui al comma precedente.

Art. 58 effetti economici in caso di progressione tra aree

1. Nel passaggio tra Aree, al dipendente viene riconosciuta nell'Area di assegnazione la fascia retributiva corrispondente a quella immediatamente superiore all'entità della retribuzione goduta nell'Area di provenienza.
2. Ai fini della determinazione della retribuzione goduta nell'Area di provenienza si tiene conto anche di eventuali ad personam a qualsiasi titolo percepiti, i quali vengono assorbiti per effetto della progressione tra aree.
3. Decorso tre mesi dal passaggio nella nuova Area, viene attribuito al dipendente la fascia retributiva superiore rispetto a quella di cui al primo comma, fatta eccezione per i dipendenti inquadrati nella prima fascia retributiva di ogni area.

Art. 59 Sviluppi economici all'interno delle aree

1. Le parti si danno atto che alla maggiore flessibilità del sistema classificatorio del personale deve corrispondere, all'interno delle singole aree, un articolato sistema di sviluppo economico correlato al diverso grado di abilità professionale progressivamente acquisito dei dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della declaratoria professionale di appartenenza.
2. Pertanto, ai sensi del comma 1, nel periodo di permanenza del dipendente nella posizione di accesso dell'area lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento economico iniziale, di successive fasce, i cui valori economici annui sono stabiliti nella allegata Tabella 1.
3. Il passaggio alla fascia superiore spetta trascorsi quattro anni nella fascia retributiva di appartenenza.
4. Attraverso una procedura di valutazione dei titoli ed un colloquio, a cadenza biennale è possibile l'anticipazione della progressione economica a due anni.
5. Il Direttore Generale può anticipare ai dipendenti SIAE che si sono distinti per particolari doti di produttività, efficienza e affidabilità, rispetto alle procedure e ai tempi previsti dai comma precedenti, l'attribuzione della fascia retributiva superiore.
6. A tal fine, terrà altresì conto delle competenze professionali e delle capacità tecniche desunte dai relativi curricula lavorativi, dell'accrescimento certificato delle conoscenze e delle competenze eventualmente acquisite attraverso la partecipazione ai corsi di formazione e/o di aggiornamento, nonché delle valutazioni dei risultati previsti.
7. La Società si impegna a fornire informativa successiva alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL circa le anticipazioni dei tempi.

Art.60 Conferimento Mansioni superiori

1. Per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive il lavoratore potrà svolgere temporaneamente mansioni diverse nell'ambito della stessa categoria. Il dipendente che esplica prevalentemente mansioni previste in una determinata categoria professionale non potrà essere assegnato a mansioni inferiori, salvo quanto stabilito nei successivi punti a) e b).
2. Lo svolgimento di mansioni rientranti in categoria diversa non dà luogo al passaggio nella nuova categoria quando sia dovuto alle seguenti motivazioni:
 - a) sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
 - b) esigenze organizzative, tecniche, di produttività e di risultato, di durata non superiore a mesi tre.
3. Lo svolgimento di mansioni previste in categoria professionale superiore da diritto, per il periodo corrispondente , al riconoscimento della retribuzione a quest'ultima relativa.
4. Lo svolgimento di mansioni previste in categoria professionale inferiore, dipendente dalle necessità sopra indicate, non comporta , invece , riduzione della retribuzione.
5. Le esigenze tecniche, organizzative e produttive che danno origine a mansioni rientranti in categorie nonché quelle previste dal comma 2 sono oggetto di informazione alle oo.ss.

Art. 61 Trasferimento

1. la Società , in caso di esigenza di servizio correlate al fabbisogno di personale della Direzione Generale e della rete territoriale , prima di procedere a trasferimenti d'ufficio, procede ad un interpello della durata di 30 giorni. Dell'esito dell'interpello verrà data informazione alle organizzazioni sindacali o.ss.
2. Il Direttore Generale, per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, può disporre il trasferimento della sede di lavoro del dipendente in altra città, con un preavviso scritto di due mesi. Nel disporre i trasferimenti terrà conto, altresì, dell'anzianità maturata in Società e dei carichi di famiglia dei dipendenti.
3. I provvedimenti di trasferimento che si rendessero necessari per ragioni d'ufficio, nel caso specifico di procedimenti di soppressione-accorpamento degli uffici stessi, verranno adottati solo a seguito di apposito incontro con le OO.SS dove saranno esaminate ed individuate, le possibili soluzioni al fine della migliore tutela dei lavoratori interessati.
4. Previo consenso del lavoratore interessato il datore di lavoro può disporre, altresì, il trasferimento all'estero in caso di apertura di sedi secondarie o di rappresentanza. In tal caso i termini di preavviso, il rimborso delle spese di viaggio e la misura dell'indennità, nonché la determinazione della somma di cui al successivo comma 6, sono concordati con il lavoratore interessato.
5. Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano il rispetto del termine di cui al comma 2, il dipendente viene considerato in trasferta fino alla scadenza dei termini medesimi.
6. Al dipendente trasferito ad altra sede per motivi organizzativi o di servizio, quando dal trasferimento derivi la necessità di cambiare residenza e/o domicilio, compete:
 - il rimborso delle spese documentate del viaggio per sé e per i familiari conviventi, nonché il rimborso delle spese documentate di trasporto per gli effetti familiari (mobilio, bagaglio ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con la Società.
7. Al dipendente competono anche:
 - una diaria giornaliera di € 100 per i primi trenta giorni;
 - una indennità di trasferimento, variabile in funzione del carico di famiglia, da un minimo di 4 mensilità ad un massimo di 7 mensilità calcolate con riferimento alla retribuzione individuale mensile.
 - il rimborso dell'indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato quando sia tenuto al relativo pagamento per effetto del trasferimento.
 - per un anno, una somma pari al 50% della spesa sostenuta e debitamente documentata per la locazione di una abitazione non di lusso rapportata alle esigenze del nucleo familiare, secondo preventive intese con il dipendente interessato.
8. La Società non è tenuta a corrispondere alcuna indennità o rimborso qualora il trasferimento avvenga a domanda del lavoratore. In tal caso vengono riconosciuti giorni di permesso retribuito, secondo criteri da definire in sede di contrattazione nazionale, per effettuare il trasloco ove il lavoratore si trasferisce con la famiglia.
9. Il dipendente trasferito d'ufficio, non può essere nuovamente trasferito ad altra sede senza il suo preventivo consenso prima che siano decorsi cinque anni.
10. Il dipendente, può richiedere di rientrare nella sede di lavoro precedente, con istanza da presentare alla Direzione Generale , che va accolta nel termine di 30 giorni, ove siano trascorsi almeno 3 anni dal trasferimento d'ufficio.
11. I rimborsi e le indennità di cui al presente articolo attribuiti al lavoratore trasferito sono esclusi dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e di legge.
12. la Società annualmente provvederà ad informare le oo.ss. circa il fabbisogno del personale della Direzione Generale e della rete territoriale.

Art 62 Trasferimento a domanda

1. Ciascun dipendente interessato ad ottenere un trasferimento può presentare, in qualsiasi momento, una domanda, trasmessa per il tramite della sede di appartenenza, alla Direzione Generale .
2. La Direzione Generale valuta immediatamente le domande verificando il parere dei Dirigenti a cui il dipendente è assegnato nonché l'incrocio di altre domande per eventuali scambi.
3. In presenza di più domande presentate per la stessa sede, la Direzione Generale elabora una graduatoria.
4. Nelle graduatorie sono collocati ai primi posti i dipendenti titolari di disposizioni normative (ad es.: Legge 5 febbraio 1992, n. 104) che prevedono una precedenza nel trasferimento; più dipendenti titolari di tale beneficio sono graduati fra di loro secondo i punteggi relativi alle altre voci. Il dipendente entro 10 giorni può presentare ricorso alla graduatoria.
5. La Direzione Generale, effettua, ai sensi del DPR 28 dicembre 2000, n. 445 e s.m.i., controlli sulla veridicità delle dichiarazioni ed adotta il Trasferimento richiesto tenuto conto della copertura organica globale di fatto presente in ciascuna area professionale nell'ambito dello stesso profilo professionale pari almeno al 75%.
6. In ogni caso al dipendente che ha presentato domanda di trasferimento dovrà essere data risposta entro 120 giorni.
7. Il dipendente può richiedere la revoca del trasferimento con istanza da presentare alla Direzione Generale.
8. Per gravissimi e documentati motivi di salute e di famiglia anche dei congiunti, la Società potrà dare luogo a distacchi temporanei, per il periodo di tempo strettamente correlato alle esigenze manifestate.

Art. 63 Mobilità tra settore privato e pubblico

I dipendenti della Siae su loro richiesta e previa valutazione del Direttore Generale possono essere collocati in aspettativa senza assegni, per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale.

ART. 64 Fondo per i trattamenti economici Siae

1. Presso la Siae è costituito il Fondo per i trattamenti accessori alimentato dalle seguenti risorse economiche:

- a) A regime, su scelta delle parti , da una percentuale degli importi stanziati per il rinnovo del CCNL;
- b) dall'importo pari a 1.000.000,00 derivante dalla riduzione dei compensi per lavoro straordinario;
- c) da una percentuale delle risorse provenienti dal recupero dell'evasione autorale.
- d) Indennità di Presidenza e D.G.
- e) Dagli importi relativi alla rinuncia del 90% del premio di risultato del Direttore Generale per gli anni 2012 e 2013 e della quota relativa alla rinuncia del 10% dei compensi della gestione Commissariale relativa all'anno 2012 nonché dagli istituti attualmente vigenti del personale quali gratifiche e indennità;

2. Il Fondo di cui al comma 1 è prioritariamente finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza/efficacia della Società e di qualità dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione, attraverso sessioni negoziali , di piani produttivi annuali e pluriennali e di progetti strumentali e di risultato, basati su sistemi di programmazione e di controllo qualitativo - quantitativo dei risultati.

3. In relazione a tali finalità, le risorse che compongono il Fondo sono prioritariamente utilizzate:

- per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva ed individuale per il miglioramento di servizi da rendere all'utenza;
- per fronteggiare particolari situazioni di lavoro;
- per incentivare la mobilità del personale secondo le esigenze proprie delle sedi;
- per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi, disagi; gravose articolazioni dell'orario di lavoro;
- per corrispondere compensi correlati al merito e all'impegno individuale in modo selettivo.

4. Al fine di assicurare lo sviluppo della contrattazione e di finanziare l'incremento della produttività collettiva e individuale, il miglioramento qualitativo delle prestazioni e dei risultati e l'innalzamento della qualificazione professionale, a valere dall'anno 2014, le risorse del Fondo possono essere adeguate nell'ambito della capacità di bilancio della Società in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti.

Art 65 Definizione contenzioso

1. Per favorire i processi di riorganizzazione, da cui possa derivare la cessazione del contenzioso nonché la ridefinizione dei posti di funzione per il personale delle aree , la contrattazione , in via eccezionale e per una sola volta nell'arco della vigenza del presente CCNL, può promuovere iniziative di riqualificazione professionale, intese alla ricollocazione del personale in servizio nelle aree alla data del 1 luglio 2012 .
2. A tal fine la società si impegna ad effettuare la ricognizione delle situazioni di contenzioso attualmente esistenti nonché ad effettuare nell'arco di 24 mesi con le organizzazioni sindacali , una valutazione del fenomeno.
3. All'onere derivante dalla ricollocazione del personale si fa fronte con risorse aventi carattere di certezza e stabilità.

Titolo VII

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 66 Retribuzione e sue definizioni

1) Il trattamento economico annuale dei dipendenti è suddiviso in 13 mensilità di uguale importo e la retribuzione ai lavoratori viene corrisposta mensilmente.

2) Gli elementi fissi della retribuzione sono:

- Retribuzione tabellare secondo quanto previsto dalla tabella n.1 ;
- Assegni *ad personam* laddove esistenti;

3) Ulteriori elementi della retribuzione sono:

- a) compenso per lavoro straordinario;
- b) compenso incentivante la produttività;
- c) diaria e compensi addizionali;
- d) indennità di trasferimento;
- e) altre indennità eventualmente corrisposte e riconosciute.

Ai fini del presente contratto:

- Per retribuzione base annuale si intende: trattamento annuo tabellare spettante in base alla tabella n.1 e assegno *ad personam* annuale;
- Per retribuzione base mensile si intende: la retribuzione annuale diviso tredici;
- Per retribuzione base settimanale si intende: la retribuzione mensile diviso 4,33;
- Per retribuzione base oraria si intende: la retribuzione annuale diviso 1.872;
- Per retribuzione base giornaliera si intende: la retribuzione oraria moltiplicata per 7,20.

La retribuzione è corrisposta entro il giorno 10 del mese successivo a quello di competenza.

4. Ai fini del calcolo della retribuzione accessoria ed indiretta sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

- a) La retribuzione tabellare mensile è costituita dal valore economico mensile delle fasce retributive previste dalle tabelle di cui alla tabella n.1;
- b) Retribuzione individuale mensile è costituita dalla retribuzione tabellare mensile e dall'eventuale assegno *ad personam* a carattere fisso e continuativo comunque denominato;
- c) La retribuzione globale di fatto, annuale o mensile, è costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per dodici mensilità, cui si aggiunge la tredicesima mensilità o il suo rateo, nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nell'anno di riferimento; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese.

5. Ai fini del calcolo dell'anzianità, il requisito per l'acquisizione della fascia retributiva superiore di cui all'art. 58 e da quanto previsto dal presente articolo, decorre dall'01.01.2013.

6. A cadenza annuale al maturare dell'anno di permanenza nella fascia retributiva il lavoratore acquisisce il diritto ad un elemento aggiuntivo della retribuzione pari ad un quarto del valore del differenziale tra la fascia di appartenenza e quella immediatamente successiva. Detti elementi sono riassorbiti al raggiungimento del quarto anno di permanenza nel livello con l'acquisizione della fascia economica superiore.

Incrementi Retributivi

Le retribuzioni in atto alla data del 31.12.2009 sono rivalutate del 2,09% a far data dal 01.01.2010

Norma Transitoria

Per i dipendenti in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, l'importo della retribuzione maturata alla data di applicazione del nuovo assetto retributivo è riferito alle seguenti voci retributive:

- Tabellare
- Indennità di livello/funzione
- Indennità di contingenza
- Indennità integrativa di scatto
- Indennità di anzianità
- Premio di operosità
- Gratifica annuale
- Edr
- Assegni *ad personam*
- Pro rata

e verrà suddiviso in tredici mensilità.

Le voci su elencate sono tutte conglobate, all'atto dell'inquadramento nel nuovo sistema retributivo, nella fascia retributiva assegnata,

l'eventuale assegno ad persona derivante dall'applicazione di quanto previsto dal presente articolo è attribuito o conservato come assegno ad persona non riassorbibile.

Art. 67 Struttura della busta paga

1. Al lavoratore deve essere consegnata una busta paga in cui devono essere distintamente specificati: la denominazione del datore di lavoro, il nome, l' area professionale e la fascia retributiva di appartenenza, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a costituirla (retribuzione tabellare, assegni *ad personam*) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto, ivi comprese le quote sindacali.
2. In conformità alle normative vigenti, il lavoratore può avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.
3. La Società adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della normativa vigente.

Art. 68 Compenso Incentivante la Produttività

1. Il Compenso Incentivante la Produttività è finalizzato alla promozione di significativi miglioramenti della qualità dei servizi erogati, anche attraverso l'incentivazione dell'impegno individuale e la valorizzazione delle professionalità. Esso si articola negli istituti di cui agli articoli successivi.

Art. 69 Premio Siae di Risultato

1. Attraverso il premio Siae di risultato vengono erogati compensi diretti ad incentivare la produttività **collettiva**, in relazione agli obiettivi prefissati, tenendo conto di piani produttivi e/o di progetti strumentali.
2. Tali compensi, previo controllo qualitativo e quantitativo dei risultati, saranno rapportati agli obiettivi conseguiti dalla Società secondo criteri definiti in sede di contrattazione .

Art. 70 Premio Individuale

1. Il premio individuale è correlato al merito ed al particolare impegno dimostrato dal **singolo** lavoratore. Ai fini dell'assegnazione del premio, avente carattere selettivo, saranno sottoposti a valutazione tutti i dipendenti.
2. Nell'ambito della contrattazione verrà individuata la ponderazione dei parametri del sistema di valutazione ai fini della corresponsione dei premi.
3. La valutazione circa il merito ed il particolare impegno del dipendente è espressa dai responsabili della struttura presso la quale il lavoratore ha prestato la sua attività.

Art. 71 Il sistema di valutazione

1. Le parti, definiscono il sistema di valutazione entro 120 giorni dalla stipula del CCNL.
2. Il nuovo sistema di valutazione del personale sarà adottato in via sperimentale dalla Società a decorrere dal 1 gennaio 2013.
3. Dell'applicazione del nuovo sistema di valutazione la Società fornirà annualmente informazione alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, al fine di monitorarne gli effetti ed individuare interventi correttivi volti a rendere il sistema medesimo ancor più rispondente alle finalità alle quali è indirizzato.

Art. 72 Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località fuori dal comune sede di servizio.

Al personale dipendente , oltre alla normale retribuzione, compete:

- una indennità di trasferta avente natura non retributiva pari agli importi delle diarie per servizi fuori sede previsti dalla previgente normativa.

2. Il dipendente inviato in trasferta può essere autorizzato a servirsi del proprio mezzo di trasporto, semprechè la trasferta riguardi località diversa dall'ordinaria sede di servizio, qualora l'uso di tale mezzo risulti più conveniente dei normali servizi di linea. In tal caso, al dipendente spetta l'indennità , il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo.

3. Nel caso di autorizzazione all'uso del mezzo proprio viene previsto un rimborso chilometrico pari a € 0,52 per chilometro. I criteri di individuazione delle distanze sono demandati a specifica disciplina di cui al successivo comma 5.

4. Il dipendente inviato in trasferta, ai sensi del presente articolo, può chiedere un'anticipazione, di norma non superiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

5. la società previa informativa alle organizzazioni sindacali, stabilisce, in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina delle trasferte per il calcolo delle distanze, per gli aspetti di dettaglio, non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, con particolare riferimento all'uso dei taxi e degli altri mezzi di trasporto, i criteri e le condizioni per il richiamo in sede, in presenza di particolari esigenze di servizio, la eventuale individuazione di ulteriori casi di rimborso spese non compresi nella disciplina di cui ai commi precedenti.

6. l'eventuale utilizzo del treno e aereo è ammesso rispettivamente con le tariffe di II classe ed economy.

7. per quanto non previsto dal presente articolo valgono le disposizioni della previgente disciplina.

Art. 73 Copertura assicurativa

1. La Società, ferme restando le coperture assicurative obbligatorie, stipula apposita copertura assicurativa in favore dei Dipendenti per infortuni professionali contro i rischi di invalidità (temporanea e permanente) e di morte durante l'attività lavorativa espletata sia in ufficio, sia fuori ufficio, anche utilizzando, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio, per il tempo necessario per esecuzione degli stessi, il proprio mezzo di trasporto
2. La copertura assicurativa è estesa a tale mezzo di trasporto nel caso di danneggiamento per atti vandalici (oltre che di incendio o di danni causati da eventi atmosferici) ed agli effetti personali ed agli oggetti di proprietà SIAE, indossati o portati con sé al momento, per danni materiali e diretti subiti in occasione di aggressione, rapina, estorsione, atto violento intenzionale di terzi.

Art. 74 Servizio mensa e buoni pasto

1. La Società può istituire un servizio mensa, in gestione diretta o mediante convenzione con terzi, ovvero, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi dal valore di 9 euro.
2. Possono usufruire della mensa o del buono pasto sostitutivo i dipendenti, non in trasferta, che prestino attività lavorativa con effettivo rientro pomeridiano fino alle ore 17.

Art. 75 Tredicesima mensilità

In occasione della ricorrenza natalizia, entro il 10 dicembre , ai lavoratori sarà corrisposta una tredicesima mensilità calcolata come previsto dall'art. 66.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto ad un rateo della tredicesima mensilità maturato in proporzione ai giorni di servizio prestati presso la Società (calcolati su base annua di 360 giorni).

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo di cui sopra.

Art. 76 Trattamento di fine rapporto

1. Il trattamento di fine rapporto spettante in caso di risoluzione del rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 2120 del cod. civ. come modificato dalla legge n. 297/1982 e successive modifiche ed integrazioni nonché dal presente CCNL.
2. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNL per la determinazione della quota del trattamento di fine rapporto si fa riferimento alla retribuzione annuale di fatto prevista dall'articolo 66 con l'esclusione delle diarie, dei compensi addizionali, dell'indennità di trasferimento.
3. Le somme dovute per il caso di cessazione del rapporto debbono essere versate all'interessato alla cessazione dal servizio in tempi compatibili con i necessari adempimenti, anche di natura contabile, di norma, entro 60 giorni dalla data di cessazione.
4. La Società concederà ai lavoratori anticipazioni sul trattamento di fine rapporto secondo i casi previsti dalla vigente legislazione e da accordi integrativi previgenti. I criteri di priorità per la definizione della graduatoria ed eventuali fattispecie ulteriori per l'anticipazione del trattamento medesimo saranno oggetto di apposito regolamento, emanato dalla Società previa informativa alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL seguita, a richiesta, da incontro.

Art. 77 Previdenza complementare

1. Le parti confermano l'adesione al fondo pensioni Byblos secondo le modalità definite con gli accordi del 14 ottobre 1997 e 6 marzo 2002 e portati a conoscenza dei dipendenti con il comunicato del 21 maggio 2002 e con l'ordine di servizio n.4/2007.
2. Le parti convengono altresì di attivare, entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, un'apposita sessione negoziale, al fine valutare ulteriori soluzioni riferite a forme di previdenza complementare anche attraverso le quote di contribuzione a carico dei lavoratori e della Società.

Art. 78 Indennità - Benefici di natura assistenziale e sociale

1. E' demandata alla contrattazione nazionale la disciplina dei criteri per la definizione delle indennità e la concessione dei seguenti benefici in favore dei dipendenti:

- indennità;
- sussidi;
- borse di studio per merito;
- Contributi

2. Avuto riguardo alle vigenti modalità di attribuzione delle indennità e dei benefici assistenziali indicati al comma 1 ed alle conseguenti misure delle relative corresponsioni economiche, le parti convengono di definire entro il 31.12.2012 la ridefinizione degli stessi.

La predetta sessione negoziale sarà diretta a valorizzare tutti i possibili effetti che possano derivare, anche sotto l'aspetto previdenziale e fiscale, ai sensi della normativa vigente.

Art 79 Premio di Fedeltà

1. Al personale a tempo indeterminato, in servizio alla data del primo luglio 2012, viene conservato il premio di fedeltà al compimento del 25mo e 35mo anno di servizio in ragione di una mensilità pari ad un dodicesimo della retribuzione individuale annua in godimento.

Titolo VIII

NORME DISCIPLINARI

Art. 80 Obblighi del personale

1. Nel rispetto dei principi enunciati negli artt. 2104 e 2105 del cod. civ., il dipendente deve tenere un contegno disciplinato e rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni assegnategli, ed in particolare:

a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità ed alle disposizioni prescritte dalla Società per la rilevazione ed il controllo delle presenze;

b) non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del responsabile della struttura o di chi ne fa le veci;

c) svolgere con assiduità, diligenza e spirito di collaborazione le mansioni assegnategli, osservando le norme del contratto e le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dalla Società;

d) non trarre profitto da quanto forma oggetto delle sue funzioni ; non fornire a terzi informazioni o comunicazioni riservate che possano, anche indirettamente, essere utilizzate con pregiudizio degli interessi della Siae o contrari a quanto disposto dal d.lgs. n. 196/2003; non esplicitare, direttamente o per interposta persona, anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività, a titolo gratuito o oneroso, che siano in contrasto con l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 cod. civ. o comunque in concorrenza o conflitto di interessi con la SIAE;

e) astenersi da qualunque attività a titolo gratuito od oneroso o da qualunque altra forma di partecipazione in imprese od organizzazioni di fornitori, concorrenti e distributori che abbiano avuto o che abbiano tuttora rapporti con la Siae;

f) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni estranee al servizio e, in periodi di malattia od infortunio, ad attività lavorativa ancorché non remunerata;

g) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, indumenti, strumenti e automezzi a lui affidati;

h) non valersi di mezzi di comunicazione o di trasporto o di quanto è di proprietà della Siae per ragioni che non siano di servizio;

i) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali della Società da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee nei locali non aperti al pubblico;

j) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale, ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;

k) comunicare alla Società il proprio recapito telefonico, la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

l) in caso di malattia, darne comunicazione all'Ufficio di appartenenza, così come disciplinato dall'art.28 e mettere in grado la Società di effettuare gli accertamenti consentiti dalla legge;

m) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti della Società che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri;

n) astenersi dal chiedere o dall'accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;

o) non rilasciare interviste, dichiarazioni o, comunque, divulgare notizie a mezzi di informazione che possano arrecare nocumento alla SIAE e che riguardino, direttamente o anche indirettamente, le attività della Società, senza la preventiva autorizzazione, salvo che ciò costituisca l'esercizio di un diritto sindacale;

p) nell'esercizio delle mansioni assegnate e comunque durante la permanenza in servizio, mantenere comportamenti improntati al massimo rispetto della condizione sessuale, della dignità e dei diritti della persona.

La SIAE, in conformità al disposto dell'art. 2087 cod.civ., si attiverà per contrastare a tutti i livelli comportamenti tenuti in violazione dei predetti obblighi, onde evitare situazioni di disagio che possano influenzare esplicitamente o implicitamente il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale.

Art.81 - Sanzioni e procedimento disciplinare

1. Le violazioni, da parte dei dipendenti , dei propri doveri, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa di importo variabile non superiore a quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di dieci giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

2. Il datore di lavoro, salvo il caso di rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa.

4. I provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano trascorsi 20 giorni dalla notifica della contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

5. Il procedimento disciplinare, deve concludersi entro 120 giorni dalla data in cui il lavoratore sia stato sentito a sua difesa o abbia esercitato per iscritto tale diritto.

Art 81 bis Sanzioni Disciplinari ex art 7 legge 300/70

Si riporta di seguito il vigente art. 7 dello Statuto dei Lavoratori

“Le norme disciplinari relative alle sanzioni alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia é stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possano essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l' autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione”.

Art. 82 - Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza e imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di rilevanza del danno o pericolo causato al datore di lavoro, agli utenti o a terzi, e del disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti del datore di lavoro, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio;
- f) concorso nella infrazione di più lavoratori in accordo tra loro.

2. Salvo diversa previsione, la recidiva nelle mancanze previste ai commi seguenti, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso il datore di lavoro o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, ovvero nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio del datore di lavoro, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300/1970;
- f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;
- g) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per il datore di lavoro, per gli utenti e per i terzi.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4 ;
- b) assenza ingiustificata dal servizio fino a 3 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati al datore di lavoro, agli utenti o ai terzi;
- c) ingiustificato ritardo, non superiore a 2 giorni, nell'assumere il servizio presso la sede di lavoro assegnata;
- d) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- e) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o di terzi;
- f) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche nei confronti di dipendenti, di utenti o di terzi;
- g) manifestazioni ingiuriose nei confronti del datore di lavoro, fatta salva la libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
- h) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, che siano lesivi della dignità della persona;
- i) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente;
- l) violazione di doveri di comportamento, non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno al datore di lavoro o a terzi.

6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con il datore di lavoro e da non consentire la prosecuzione del rapporto. Tra queste, sono da ricomprendere in ogni caso le seguenti:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 5 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dallo stesso comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata dal servizio oltre 3 giorni e fino a 10 giorni;
- c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza del datore di lavoro o ad esso affidati;
- d) insufficiente persistente , nel biennio ,scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi, ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo, o addirittura, di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.
- g) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;

- h) grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di eseguire direttive, provvedimenti o disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia;
- i) arbitrario abbandono del servizio o assenza ingiustificata per un numero di giorni, anche non continuativi, pari o superiore a 7 nell'arco di un biennio o comunque per più di quindici giorni nel corso degli ultimi dieci anni;
- l) mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dalla Società;
- m) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dalla Società per motivate esigenze di servizio;
- n) fatti che, pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto stesso.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per violazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con il datore di lavoro e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare, la sanzione si applica nelle seguenti fattispecie:

- a) recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
- d) condanna passata in giudicato:
 - per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4-septies, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, e d) della legge n. 16/1992, nonché per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1 della legge n. 97/2001, in quanto applicabili;
 - per illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, o beni di spettanza o di pertinenza del datore di lavoro o ad esso affidati, o infine per connivente tolleranza di abusi commessi da dipendenti o da terzi;
 - per aver dolosamente percepito somme indebite a danno dell'utenza o per aver accettato compensi, anche non in danaro, o per qualsiasi partecipazione a benefici ottenuti o sperati, in relazione ad affari trattati per ragioni di ufficio;
 - per violazioni dolose di leggi o regolamenti o dei doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio al datore di lavoro o a terzi;
 - per aver dolosamente alterato, falsificato o sottratto documenti, registri o atti del datore di lavoro o ad esso affidati, al fine di trarne profitto;
 - per gravi delitti commessi in servizio;
- e) recidiva plurima nel biennio, in una delle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura;
- f) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- g) falsità documentali o dichiarative rilevanti ai fini del rapporto di lavoro;

- h) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- i) condanna penale, in relazione alla quale e' prevista l'interdizione dai pubblici uffici;
- l) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili o denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- m) recidiva plurima di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.
- n) illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, o beni di spettanza o di pertinenza della Siae o ad esso affidati, o infine per connivente tolleranza di abusi commessi da dipendenti o terzi;
- o) fatti gravi , con rilevanza penale che, pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, non consentano neanche provvisoriamente la prosecuzione del rapporto stesso;
- p) gravi atti di insubordinazione posti in essere con violenza o pubblicamente ovvero incitamento all'insubordinazione.

Art. 83 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Il procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'Autorità giudiziaria può essere proseguito o concluso anche in pendenza del procedimento penale.
2. Qualora la Società intenda rinviare alle risultanze anche non definitive del procedimento penale la valutazione dei fatti che hanno dato luogo al procedimento stesso, deve dare di ciò comunicazione per iscritto al dipendente interessato. In tal caso rimangono sospesi i termini procedurali previsti dall'art. 81.
3. Il dipendente colpito da misure restrittive della libertà personale per fatti non connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli è sospeso dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.
4. La responsabilità civile verso terzi per atti o fatti connessi all'esercizio delle funzioni espletate dal dipendente - con esclusione dei fatti od omissioni commessi con dolo o colpa grave - è a carico della società.
5. La società assume le necessarie iniziative per la copertura assicurativa della responsabilità civile per i danni cagionati a terzi in conseguenza di fatti e atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti d'ufficio, con esclusione dei fatti od omissioni commessi con dolo o colpa grave.
6. Le garanzie e le tutele anzidette si applicano al dipendente anche dopo l'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso e non sono applicabili in caso di dolo o colpa grave del dipendente accertati con sentenza passata in giudicato.

Art. 84 Sospensione cautelare

La Società – anche a prescindere dall'esistenza di un procedimento penale ed anche prima che sia effettuata qualsiasi contestazione – può cautelamente sospendere il dipendente laddove la gravità dei fatti noti configuri l'ipotesi del licenziamento ovvero un addebito di particolare gravità tale da far risultare pregiudizievole la permanenza in servizio del dipendente stesso.

Al dipendente sospeso sono corrisposti un sussidio pari al 65% della retribuzione fissa mensile e gli eventuali assegni del nucleo familiare.

Nel caso di licenziamento disciplinare per i fatti che hanno dato luogo alla sospensione cautelare, il licenziamento stesso produce ogni effetto dalla data del provvedimento di sospensione e gli importi erogati a titolo di sussidio saranno detratti dal trattamento di fine rapporto o ripetuti dalla Società.

Ove la sanzione non venga irrogata o la stessa sia diversa dal licenziamento al dipendente verrà corrisposto l'intero trattamento economico non riscosso.

La sospensione non può eccedere i novanta giorni, salvo che non intervenga motivata proroga per altri quarantacinque giorni da parte del Direttore Generale.

Art. 85 - Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari

I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vanno portati a termine secondo le previsioni di cui al capo V “disciplina”, dall’art 47 all’art.62 del previgente regolamento del personale SIAE.

Art. 86 Pubblicità

Alle norme disciplinari di cui al presente titolo deve essere data la massima pubblicità, mediante affissione in luogo accessibile a tutti e pubblicazione nel Portale Intranet aziendale.

Art. 87 Norma di rinvio

Ferma restando la possibilità di adire l'autorità giudiziaria per la tutela dei diritti ed interessi derivanti dal presente CCNL, le Parti convengono di demandare ad una apposita sessione di contrattazione, da avviarsi entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, la previsione e la disciplina di un procedimento di conciliazione ed arbitrato che consenta la composizione stragiudiziale delle eventuali controversie insorte tra la Società e i singoli lavoratori.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 88 Cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha luogo nei seguenti casi:

- a) per dimissioni del dipendente;
- b) per mancato superamento del periodo di prova;
- c) per il raggiungimento della pensione di vecchiaia;
- d) per malattia o conseguenze di infortunio, la cui durata abbia superato il periodo stabilito dal presente contratto per la conservazione del posto;
- e) per decesso del dipendente;
- f) per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

Art. 89 Preavviso di licenziamento e dimissioni

1. Il recesso dal rapporto di lavoro deve essere comunicato per iscritto.
2. Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per i lavoratori non in prova previsti al precedente art. 91, ad eccezione dell'ipotesi di cui alla lett. c) del medesimo articolo e dell'ipotesi di giusta causa, i termini di preavviso sono così fissati:
 - a) 2 mesi per i dipendenti con anzianità fino a cinque anni compiuti;
 - b) 3 mesi per i dipendenti con oltre i 5 anni di servizio fino a dieci compiuti;
 - c) 4 mesi per i dipendenti con oltre i 10 anni di servizio fino a 20 anni compiuti;
 - d) 5 mesi per i dipendenti con oltre 20 anni di servizio.
3. In caso di dimissioni i termini di preavviso sono ridotti della metà.
4. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal giorno 16 di ciascun mese.
5. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità per il periodo di mancato preavviso.
6. La Società ha diritto di trattenere su quanto da esso dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non lavorato.
7. E' facoltà della parte che riceve la disdetta risolvere il rapporto di lavoro, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte senza effettuazione, né compensazione con indennità sostitutiva, totale o parziale del periodo di preavviso.
8. In caso di morte del lavoratore l'indennità è corrisposta in base a quanto previsto dall'art. 2122 cod. civ.

Art 90 Disposizioni varie transitorie e finali

Assistenza Sanitaria Integrativa

1. Le parti concordano nel mantenere le condizioni e il livello qualitativo delle prestazioni sanitarie previste nella Polizza Sanitaria attraverso una convenzione su base annuale/biennale/triennale;
2. La SIAE assicura la copertura di € 1.200.000,00 annui quale posta destinata all'istituto dell'assistenza sanitaria integrativa.
3. Il capitolato relativo alle prestazioni , sarà definito attraverso un Comitato Paritetico.
4. Il Comitato Paritetico avrà altresì il compito di valutare le proposte pervenute al fine di verificarne la corrispondenza con il capitolato con la conseguente 'aggiudicazione da parte della Società.
5. il Comitato effettuerà il monitoraggio relativo all'andamento della polizza.
6. La Presidenza del Comitato Paritetico è attribuita ad un rappresentante della Società.
7. Tra i destinatari dell'assistenza sanitaria integrativa, è incluso anche tutto il personale SIAE a tempo determinato.
8. La polizza, su richiesta degli interessati, potrà essere estesa al personale già dipendente pensionato , fermo restando gli oneri che sono a carico degli stessi con valutazione autonoma e separata dell'andamento tecnico che non comporta nessun riflesso sulla polizza del personale dipendente.

Art. 91 Accertamento

1. Le parti valuteranno , nell'ambito della sessione per la definizione dei profili professionali , l'eventuale istituzione di una professionalità specifica.
2. A decorrere dal 1 agosto 2012 gli attuali compensi sono rivalutati del 15%;

Art. 92 Disposizioni finali

1. In relazione e per effetto di provvedimenti legislativi e/o organizzativi di riassetto o di mutamenti nella normativa di lavoro nonché della natura giuridica e della struttura SIAE, le Parti si incontreranno al fine di adeguare il contenuto dei diversi istituti contrattuali. L'incontro tra le parti avverrà entro 3 mesi dall'evento che ne abbia determinato l'esigenza.
2. Le parti si danno atto che il presente CCNL viene sottoscritto dalle sigle sindacali che hanno propositivamente e fattivamente partecipato alle trattative e che hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo e che l'azienda non consentirà l'adesione di altre OO.SS. laddove non vi sia il consenso delle parti firmatarie.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA 1

Le parti convengono che il nuovo orario di lavoro previsto dall'art. 45 verrà applicato in via sperimentale presso la rete territoriale per un periodo di sei mesi. Allo scadere di tale periodo le parti si incontreranno per una verifica sul tema.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA 2

Le parti possono decidere la costituzioni di ulteriori Comitati e Commissioni per l'esame e per gli approfondimenti di ulteriori temi negoziali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA 3

Le parti convengono che in deroga a quanto previsto dagli articoli 39 (ferie) e 40 (riposi compensativi), al personale in servizio da almeno tre anni , alla data di sottoscrizione del presente CCNL spetteranno per l'anno 2012 complessivamente n. 34 giorni per ferie e riposi compensativi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA 4

Le parti convengono sul pro rata maturato economico al 31.12.2011

tabella 1														
a r e a A	F1	€ 21.788,26		a r e a B	F1	€ 23.789,48		a r e a C	F1	€ 27.378,26		a r e a D	F1	€ 32.000,02
	F2	€ 22.768,73			F2	€ 24.860,01			F2	€ 28.610,28			F2	€ 33.440,02
	F3	€ 23.793,32			F3	€ 25.978,71			F3	€ 29.897,74			F3	€ 34.944,82
	F4	€ 24.864,02			F4	€ 27.147,75			F4	€ 31.243,14			F4	€ 36.517,34
	F5	€ 25.982,90			F5	€ 28.369,40			F5	€ 32.649,08			F5	€ 38.160,62
	F6	€ 27.152,13			F6	€ 29.646,02			F6	€ 34.118,29			F6	€ 39.877,85
	F7	€ 28.373,98			F7	€ 30.980,09			F7	€ 35.653,61			F7	€ 41.672,35
	F8	€ 29.650,81			F8	€ 32.374,19			F8	€ 37.258,02			F8	€ 43.547,61
	F9	€ 30.985,10			F9	€ 33.831,03			F9	€ 38.934,63			F9	€ 45.507,25
	F10	€ 32.379,43			F10	€ 35.353,43			F10	€ 40.686,69			F10	€ 47.555,08
	F11	€ 33.836,50			F11	€ 36.944,33			F11	€ 42.517,59			F11	€ 49.695,06
	F12	€ 35.359,14			F12	€ 38.606,82			F12	€ 44.430,88			F12	€ 51.931,34
	F13	€ 36.950,30			F13	€ 40.344,13			F13	€ 46.430,27			F13	€ 54.268,25
	F14	€ 38.613,06			F14	€ 42.159,62			F14	€ 48.519,63			F14	€ 56.710,32
	F15	€ 40.350,65			F15	€ 44.056,80			F15	€ 50.703,01			F15	€ 59.262,28
	F16	€ 42.166,43			F16	€ 46.039,36			F16	€ 52.984,65			F16	€ 61.929,08
					F17	€ 48.111,13			F17	€ 55.368,96			F17	€ 64.715,89
					F18	€ 50.276,13			F18	€ 57.860,56			F18	€ 67.628,11
					F19	€ 52.538,56			F19	€ 60.464,29			F19	€ 70.671,37
					F20	€ 54.902,80			F20	€ 63.185,18			F20	€ 73.851,58
					F21	€ 57.373,43			F21	€ 66.028,51			F21	€ 77.174,90
					F22	€ 59.955,23			F22	€ 68.999,79			F22	€ 80.647,77
					F23	€ 62.653,22			F23	€ 72.104,78			F23	€ 84.276,92
					F24	€ 65.472,61			F24	€ 75.349,50			F24	€ 88.069,38
					F25	€ 68.418,88			F25	€ 78.740,23			F25	€ 92.032,50

Allegato A

TRASPOSIZIONE DAI LIVELLI ALLE AREE

Vecchio sistema	Nuovo sistema
• Livello Professionale I, livelli retributivi L1 e L2. A	Area A
• Livello Professionale II, livelli retributivi L2,L3 e L4. • Livello Professionale III, livelli retributivi L3,L4 e L5.	Area B
• Livello Professionale IV, livelli retributivi L5 e L6.	Area C
• Livello Professionale V, livello retributivo L7.	Area D

L'inquadramento dei dipendenti in servizio avverrà (all'interno delle aree di destinazione) nella fascia corrispondente, o immediatamente inferiore, a quella relativa alla propria attuale retribuzione annuale composta dalle seguenti voci retributive: stipendio tabellare, indennità di contingenza, indennità di livello o funzione, elemento distintivo della retribuzione, indennità integrativa di scatto, indennità di anzianità, assegni *ad personam*, premio di operosità e gratifica annuale (cioè le voci attualmente inserite nella voce "0400 – retribuzione" della busta paga) e pro rata del maturato economico alla data del 31.12.2011 ; la eventuale differenza verrà integrata mediante assegno *ad personam*.

DICHIARAZIONE

STABILIZZAZIONE PERSONALE TEMPO DETERMINATO

La Società si impegna a stabilizzare 35 unità già assunte con contratto a tempo determinato per motivi organizzativi.

L'assunzione è subordinata alla stipula di una transazione in sede protetta con cui i singoli lavoratori rinuncino ad ogni e qualsiasi diritto riferito e/o derivante dai pregressi rapporti di lavoro a termine.