

FONDAZIONE LA BIENNALE DI VENEZIA

IPOSTESI DI ACCORDO

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Triennio 2016-2018

\_\_\_\_\_

Venezia, 17 dicembre 2015

## INDICE

1. PREMESSE GENERALI / AMBITO DI APPLICAZIONE
2. RELAZIONI SINDACALI
3. ISTITUTI NORMATIVI
4. TRATTAMENTO ECONOMICO
5. FORMAZIONE

A handwritten mark in blue ink, resembling a stylized 'X' or a checkmark, located in the middle of the page.A handwritten signature in blue ink, possibly reading 'C' or 'Ca', located in the lower-left quadrant.A handwritten signature in blue ink, possibly reading 'M', located in the lower-left quadrant.A handwritten signature in blue ink, possibly reading 'M', located in the lower-left quadrant.A handwritten signature in blue ink, possibly reading 'B', located in the lower-left quadrant.A handwritten signature in blue ink, possibly reading 'A', located in the lower-left quadrant.A handwritten signature in blue ink, possibly reading 'R', located in the lower-left quadrant.

PREMESSE GENERALI/AMBITO DI APPLICAZIONE

Ambito di applicazione, periodo di vigenza e norme generali:

Sono firmatari del presente contratto la Direzione della Fondazione La Biennale di Venezia, nella persona del Direttore Generale Dr. Andrea Del Mercato e del Direttore Affari Legali e Istituzionali, Risorse Umane e Vicariato Avv. Debora Rossi,

e

le R.S.U. della Fondazione La Biennale di Venezia nelle persone dei Sigg. Leonardo Viale, Michele Schiavon, Nicola Bon, Michele Mangione, assistite dalle Segreterie provinciali di FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISI, e UILTUCS-UIL rispettivamente nelle persone dei Sigg. Roberto Capellieri per la prima, Maurizia Rizzo per la seconda, e Luigi Boscaro per la terza.

il presente contratto integrativo viene applicato ai dipendenti della Fondazione La Biennale di Venezia.

La scadenza viene fissata al 31/12/2018.

Le parti concordano che il presente contratto integrativo sostituirà i precedenti accordi in vigore, sostituendosi a questi, a partire dal 01 gennaio 2016.

Le parti si impegnano ad incontrarsi sei mesi prima della scadenza di cui sopra, per avviare le procedure di rinnovo.

Tutti gli importi di cui al presente accordo sono da intendersi al lordo di ogni trattenuta di legge e sono stati determinati comprendendovi i riflessi sugli istituti indiretti e differiti, contrattuali e legali (quali a titolo di esempio: ferie, festività,

gratifica natalizia, premio feriale, lavoro notturno, lavoro festivo, lavoro domenicale, lavoro supplementare e straordinario, trattamento di fine rapporto, trattamenti di malattia - infortunio e quant'altro previsto per altri similari istituti da Leggi, C.C.N.L. e Accordi Aziendali), e, ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 maggio 1982 n° 297, non sono utili per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Vengono inoltre erogati al solo personale in forza al momento della erogazione.

Inoltre, i premi di produttività parte variabile, come sopra determinati rispondono ai requisiti dell'art. 2 della Legge 23 maggio 1997 n° 135, e successive modifiche, che prevede l'esclusione dalla retribuzione imponibile di parte delle erogazioni pattuite in sede di contrattazione collettiva aziendale.

Pertanto, le somme previste dal presente accordo a titolo di premio variabile sono state definite e concordate applicando la disciplina contributiva e fiscale attualmente vigente per le erogazioni economiche dei contratti di secondo livello.

Le parti convengono che in caso di modifiche sostanziali alla disciplina contributiva e/o fiscale si attui una verifica congiunta atta ad analizzare tutti gli aspetti e le ricadute conseguenti anche di ordine economico.

**PARTE PRIMA**  
**RELAZIONI SINDACALI**

**ART. 1**

**Principi e forme delle relazioni sindacali**

Le relazioni sindacali sono improntate al costante ed aperto confronto sui vari temi afferenti il mondo del lavoro nella Fondazione La Biennale di Venezia.

1. Le relazioni sindacali comprendono la contrattazione a livello aziendale, l'informazione, il confronto, oltre alle forme di partecipazione e di composizione dei conflitti previste dal CCNL del settore Commercio Terziario Distribuzione e Servizi - Confcommercio.
2. A tal fine le parti potranno richiedere la programmazione di riunioni tecniche di consultazione sulle tematiche della organizzazione del lavoro, dell'andamento degli inquadramenti e sugli organici, nonché sulla formazione e su tutti quegli altri argomenti relativi alla vita aziendale che risulteranno meritevoli di informazione e approfondimento nel corso della vigenza del presente contratto.

Le riunioni di cui sopra saranno convocate almeno una volta l'anno entro il 30 giugno di ciascun anno, con la partecipazione dei componenti della Fondazione, delle OO.SS. firmatarie e delle RSU, mentre La Biennale e la RSU effettueranno appositi incontri informativi, se necessario con cadenza mensile o su richiesta di una delle parti.

Le parti hanno facoltà di richiedere la convocazione delle riunioni di cui sopra con preavviso di almeno 15 giorni.

*ve*

*Stale*

*ABe*

*AM*

5

*AM*

*AM*

## ART. 2

### Diritti sindacali

- 
1. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 20 della Legge 300/70, ai componenti della RSU spetta un monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 3 ore per ciascun dipendente in servizio al 1 gennaio di ciascun anno solare, comunque non superiore a 200 ore annue.
  2. I dipendenti hanno diritto a 20 ore annue di permesso retribuito per assemblee sindacali.
  3. Le ore non usufruite durante l'anno non saranno cumulabili con il monte ore degli anni successivi.
- 

**PARTE SECONDA**  
**ISTITUTI NORMATIVI**

**ART. 1**

**Il contratto individuale di lavoro**

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria, del CCNL del settore commercio e del presente contratto.
2. L'assunzione avviene con la stipulazione del contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, contenente le seguenti indicazioni:
  - a) la data di assunzione;
  - b) la durata del periodo di prova;
  - c) la qualifica del lavoratore;
  - d) il trattamento economico.
3. 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 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 3 comma 2.

## ART. 2

### Periodo di Prova

1. La durata massima del periodo di prova è così stabilita:

- quadri e 1° livello 6 mesi
- 2° e 3° livello 60 giorni
- 4° e 5° livello 45 giorni
- 6° e 7° livello 30 giorni

 2. Il periodo indicato per quadri e 1° livello va computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non può essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

3. Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto e ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

4. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intende confermata, e il periodo stesso è computato nella anzianità di servizio.




## ART. 3

### Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto a tempo parziale è disciplinato secondo i seguenti principi:
  - a) volontarietà di entrambe le parti;
  - b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte o da svolgere ferma restando la volontarietà delle parti;
  - c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale e viceversa dei lavoratori già in forza rispetto a eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni, anche attraverso appositi interventi formativi;
  - d) applicabilità della disciplina prevista per il rapporto a tempo pieno in quanto compatibile con la natura del rapporto a tempo parziale;
  - e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata;
  - f) garanzia della trasformazione temporanea da tempo pieno a tempo parziale nel periodo post maternità, finalizzata ad assicurare l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno d'età, nell'ambito del 10% della forza occupata a tempo indeterminato.
  
2. Il tempo parziale può essere realizzato sulla base delle seguenti tipologie:
  - con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
  - con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare - come media - la durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).
  
3. L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:
  - a) il periodo di prova per i nuovi assunti;
  - b) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti nella Biennale. La prestazione individuale è concordata tra la Biennale e il dipendente in misura non inferiore ai seguenti limiti:
    - 18 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
    - 72 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

- 600 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale;
  - per comprovate ragioni tecnico organizzative e produttive detti minimi potranno essere soggetti a deroga.
- c) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa, determinata sulla base del rapporto tra orario settimanale e mensile ridotto e corrispondente orario intero.

4. La prestazione lavorativa giornaliera fino a quattro ore non può essere frazionata nell'arco della giornata.
5. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è ammesso a prestazioni di lavoro supplementare nella misura di 120 ore l'anno. Le ore di lavoro supplementare vengono retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata forfettariamente nella misura del 35%.
6. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno ai sensi dell'art. 6. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

## ART. 4

### Assunzioni a tempo determinato

1. In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dal decreto legge 34/2014 e successive modificazioni, la Biennale può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato per esigenze e con le modalità di cui al decreto legislativo 81/2015 art. 23 comma 3.
2. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza indicata nel contratto individuale o, prima di tale data, con il rientro in servizio del lavoratore sostituito avente diritto alla conservazione del posto.
3. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale.
4. 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 sono proporzionali al servizio prestato come definito dal successivo art. 6;
  - b) in caso di assenza per malattia, si applicano le disposizioni degli articoli 9 e 10 in quanto compatibili.

I periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui al comma 7 dell'art. 9 salvo che non si tratti di periodi di assenza inferiori a due mesi.

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. 9;
  - c) in caso di matrimonio si applica l'art. 7, comma 3;
  - d) il dipendente ha la facoltà di recedere anticipatamente rispetto al termine fissato con un preavviso di otto giorni.

## ART. 5

### Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 38 ore settimanali, con assorbimento di 72 ore di permesso retribuito, articolato su 5 giorni settimanali dal lunedì al venerdì.
2. E' istituita presso la Biennale la banca delle ore. Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti. In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi, le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista dalle ore di straordinario corrispondente a scadenze quadrimestrali. In ogni caso le ore liquidate a tale titolo non devono superare il limite previsto dal comma 4.
3. Il saldo attivo della banca delle ore deve alla fine di ogni quadrimestre rientrare in un massimo di 19. Il piano di recupero viene concordato tra lavoratore e responsabile dell'unità organizzativa.
4. E' facoltà della Biennale richiedere prestazioni d'opera straordinaria a carattere individuale nel limite di 200 ore annue. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal responsabile della struttura.
5. La Fondazione consentirà comunque la possibilità di fruire della banca ore secondo flessibilità massima anche in deroga di quanto sopra previsto per esigenze particolari dei dipendenti legate anche alla conciliazione di tempi di vita e di lavoro, fermo restando il rispetto della fascia massima annuale di godimento fissata in 12 mesi continuativi.

## ART. 6

### Ferie ex festività

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario e le indennità legate alla effettiva prestazione.
4. Tenuto conto che la settimana lavorativa è comunque considerata di cinque giorni, la durata delle ferie è:
  - a) di 26 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937;
  - b) per i dipendenti in forza alla data del 30 luglio 2008, di 28 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate predette alla lettera a).
  - c) i dipendenti assunti dopo tale data e fino alla data del 31/12/2015 matureranno 2 giornate aggiuntive con le seguenti modalità: 1 giornata dal 1 gennaio 2017, 1 giornata dal 1 gennaio 2018.
  - d) I dipendenti assunti dalla data del 1 gennaio 2016, matureranno 2 giornate aggiuntive rispetto a quelle indicate alla precedente lett. A) con le seguenti modalità: 1 giornata aggiuntiva dopo 1 anno di servizio, 1 giornata aggiuntiva dopo 2 anni di servizio.
2. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare, anche frazionate in ore per complessive 32 ore. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza della Madonna della Salute, purchè ricadente in giorno lavorativo.
3. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato.
4. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 7 conserva il diritto alle ferie.
5. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili, salvo quanto previsto dalla normativa vigente. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno

solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

6. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
7. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché al trattamento di missione per la durata del medesimo viaggio; il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate 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, le ferie dovranno essere fruito 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 potrà fruito delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.
10. Le ferie sono sospese da malattie tempestivamente comunicate e adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero.
11. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 8 e 9.
12. Eventuali periodi di chiusura delle Sedi della Biennale di Venezia verranno comunicate ai dipendenti con un preavviso di 15 gg.

## ART. 7

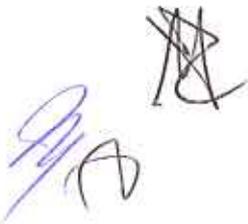
### Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
  - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
  - lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento.
2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni di permesso retribuito per gravi motivi personali o familiari debitamente documentati.
3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità legate alla effettiva prestazione.
6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.
7. Il dipendente ha diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizione di legge e del CCNL.

## ART. 8

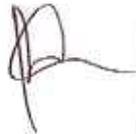
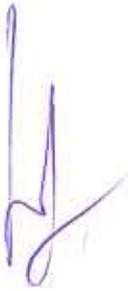
### Lavoratrici madri

1. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria, anche anticipata per interdizione della Direzione Territoriale del Lavoro, dal lavoro ai sensi della legge 53 del 2000 e del decreto legislativo 151 del 2001 e successive modificazioni, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti.
2.  Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri dalla legge 53 del 2000 e del decreto legislativo 151 del 2001 e successive modificazioni, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati permessi per i quali spetta il trattamento di cui all'art. 7, comma 5.
3. Il congedo frazionato, potrà essere fruito a condizione che lo stesso venga pianificato e programmato sia per quanto riguarda il periodo almeno plurisettimanale di godimento dello stesso sia per quanto riguarda il numero delle ore utilizzabili che comunque dovranno essere in numero massimo di 2 giornaliere e collocate all'inizio o alla fine della giornata di lavoro e comunque per un massimale di 168 ore rispetto al periodo massimo previsto dalla legge.



## ART. 9

### Assenze per malattia

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso, purchè non siano state interrotte da un periodo di prestazione lavorativa di almeno sei mesi.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, la Biennale procede, su richiesta del dipendente, all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della unità sanitaria locale competente al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro. 
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento della mansioni della propria figura professionale, la Biennale compatibilmente con la sua struttura organizzativa, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle della figura professionale rivestita, nell'ambito dello stesso livello oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di figura professionale ascritta a livello inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento, il dipendente seguirà la dinamica retributiva del nuovo livello senza nessun riassorbimento del trattamento in godimento.  
Ove non sia possibile procedere in tal senso, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, la Biennale può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso. 
5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti. 
6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC. 

7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

- B*
- a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio ad eccezione dei compensi per lavoro straordinario e di quelli legati alla effettiva prestazione;
  - b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
  - c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
  - d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

8. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

9. Il dipendente è tenuto a comunicare il numero di protocollo del certificato di malattia, trasmesso telematicamente all'INPS da medico, entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

10. La Biennale dispone il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni.

11. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

12. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato alla Biennale in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

*H*

13. Nel caso in cui l'infermità sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente alla Biennale fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere "a", "b" e "c", compresi

*Y* *U* *U*

gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte della Biennale, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

## ART. 10

### Infortuni sul lavoro e malattie professionali

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica. Nel periodo previsto dall'art. 9, commi 1 e 2, al dipendente proveniente dall'ex Ente Autonomo spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 9, comma 7, lettera a), comprensiva del trattamento accessorio. L'eventuale integrazione rispetto al trattamento INAIL, resta a carico della Biennale.

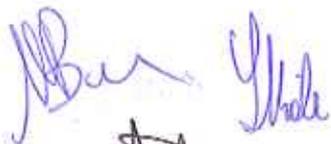
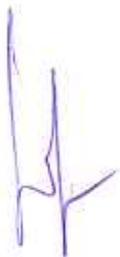
## ART. 11

### Doveri del dipendente

1. Il dipendente ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi con il pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri. Il dipendente ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, e di cooperare alla prosperità della società.
2. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
  - a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dalla Biennale anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro nonché del Codice Etico della Fondazione;
  - b) rispettare il segreto d'ufficio;
  - c) non utilizzare a fini personali le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
  - d) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del responsabile del servizio;
  - e) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
  - f) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico - fisico in periodo di malattia od infortunio;
  - g) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni;
  - h) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
  - i) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
  - j) non valersi di quanto è di proprietà della Biennale per ragioni che non siano di servizio;
  - k) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali della Biennale da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee alla Biennale stessa in locali non aperti al pubblico;

- l) comunicare alla Biennale la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- m) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento.

3. I dipendenti devono ispirare il proprio comportamento a principi di etica e onestà, qualità del servizio prestato a utenti esterni e interni, assunzione di responsabilità rispetto ai risultati del proprio lavoro, corresponsabilizzazione all'equilibrio economico della Fondazione.



## ART.12

### Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'articolo 11 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
  - a) biasimo verbale;
  - b) biasimo scritto;
  - c) multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione;
  - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
  - e) licenziamento disciplinare con preavviso;
  - f) licenziamento senza preavviso.
2. La Biennale, salvo il caso del biasimo verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito - da effettuarsi tempestivamente e comunque non oltre 20 giorni da quando il soggetto competente, che secondo l'ordinamento della Biennale è tenuto alla contestazione, è venuto a conoscenza del fatto - e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero 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 cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.
4. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il capo della struttura, ai fini del comma 2, segnala entro dieci giorni all'ufficio competente, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento.
5. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione d'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.
6. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 13, nel rispetto dei principi e criteri di cui al

comma 1 dello stesso art. 13, anche per le infrazioni di cui al comma 7, lett. c).  
Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

7. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
8. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

## ART. 13

### 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 o 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 danno o di pericolo causato alla Biennale, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
  - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
  - f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro;
  - g) sempre salvo che il fatto per le sue peculiarità non possa giustificare l'irrogazione di sanzione più grave.
  
2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi, salvo che il fatto per le sue peculiarità non possa giustificare l'irrogazione di sanzione più grave.
  
3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni 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, salvo che il fatto per le sue peculiarità non possa giustificare l'irrogazione di sanzione più grave.
  
4. La sanzione disciplinare dal minimo del biasimo verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, salvo che il fatto per le sue peculiarità non possa giustificare l'irrogazione di sanzione più grave, 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 superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico o dei terzi;

25

- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumentali a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o 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 della Biennale, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della l. n.300/70;
- f) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo alla Biennale, al pubblico o ai terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio della Biennale e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

- 5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, salvo che il fatto per le sue peculiarità non possa giustificare l'irrogazione di sanzione più grave, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
  - recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
  - particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- 6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica, salvo che il fatto per le sue peculiarità non possa giustificare l'irrogazione di sanzione più grave, per:
  - a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 5, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7 lett. a);
  - b) 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 della Biennale o ad essa affidati;
  - c) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;
  - d) fatti che dimostrino incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
  - e) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

f) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica in conformità al CCNL del Commercio applicato e in particolare nel caso di :

- a) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro superiori o altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
- b) condanna passata in giudicato per gravi delitti commessi in servizio;
- c) violazioni intenzionali dei doveri non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.
- d) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni;
- e) svolgimento di attività durante lo stato di malattia o di infortunio che ritardino il recupero psico-fisico ai sensi del precedente art.11 co.2 lett. f);
- f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o del pubblico o di terzi, così come definiti dal codice di procedura penale;
- g) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche nei confronti del pubblico o di terzi;
- h) manifestazioni ingiuriose nei confronti della Biennale, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della L. 300 del 1970;
- i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- j) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno alla Biennale, al pubblico o ai terzi.

8. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

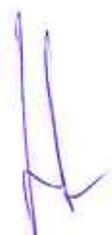
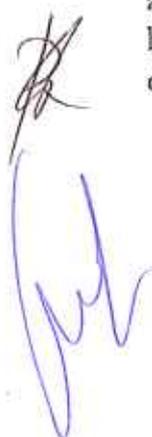
9. Il codice di cui al comma 8 deve essere pubblicato tassativamente entro quindici giorni dalla data di stipulazione del presente contratto e si attua dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

## ART. 14

### Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione disciplinati dagli art.li 9,10 e 13 del presente contratto, ha luogo:

- a) per dimissioni volontarie del dipendente;
- b) per decesso del dipendente;
- c) per recesso del datore di lavoro, con o senza preavviso.



## ART. 15

### Preavviso

1. Salvo il caso di licenziamento senza preavviso, in tutti gli altri casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso i relativi termini sono fissati come segue:

Anni di servizio	Mesi di preavviso
Fino a 5	2
Oltre 5 e fino a 10	3
Oltre 10	4

2. In caso di dimissioni i termini di preavviso sono ridotti della metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal 1° giorno o dal giorno 16 di ciascun mese.
4. 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 pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
5. E' facoltà della parte che riceve la disdetta di risolvere il rapporto di lavoro, sia all'inizio, sia durante il preavviso con il consenso dell'altra parte.

**PARTE QUARTA**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO**

**ART. 1**  
**Struttura della retribuzione**

La normale retribuzione dei dipendenti della Fondazione La Biennale di Venezia è composta dalle seguenti voci:

- a) Paga base nazionale conglobata;
- b) Indennità di contingenza;
- c) terzo elemento provinciale;
- d) indennità di funzione Quadri
- e) scatti di anzianità;
- f) integrativo aziendale nella misura di cui alla tabella A;
- g) Supcminimo individuale.

**Integrativo aziendale annuo**

Viene confermato quanto previsto e nella misura determinata nell'accordo 24 maggio 2004, e pertanto:

L'importo della voce salariale INTEGRATIVO AZIENDALE ANNUO di cui alla tabella "D" del primo Contratto Integrativo Aziendale è incrementato del 20% a far data dal 1 gennaio 04 e di un ulteriore 10% a partire dal 1 gennaio 06, come appresso specificato nella TABELLA 1.

TABELLA 1

Livello	Importo
Quadro	1.308,20
1	367,82
2	243,79
3	199,63
4	511,70
5	435,29
6	300,01

**Assegno ad personam, R.I.A. superminimo individuale, integrazione indennità di funzione quadri**

Viene confermato quanto previsto e nella misura determinata nell'accordo 24 maggio 2004, e pertanto:

b) L'importo annuo complessivo di tutte le seguenti voci salariali: ASSEGNO AD PERSONAM, R.I.A., SUPERMINIMO INDIVIDUALE e INTEGRAZIONE INDENNITA' DI FUNZIONE QUADRI è incrementato del 20% dal 1 gennaio 2004 e di un ulteriore 10% a partire dal 1 gennaio 2006, come appresso specificato nella TABELLA 2.

Alla data attuale, quindi, le quattro voci salariali indicate nel presente punto b vengono accorpate nell'unica voce ASSEGNO AD PERSONAM

TABELLA 2

Importo complessivo al 1/1/2006
438.439,47

Gli incrementi complessivi riportati nella TABELLA 2 saranno corrisposti a ciascuno dei dipendenti a tempo indeterminato aumentando la voce unificata ASSEGNO AD PERSONAM sulla base del monte salari annuo contrattuale individuale proprio di ciascun dipendente alla data del 31/12/2003, costituito dalle seguenti voci salariali:

STIPENDIO TABELLARE, CONTINGENZA, TERZO ELEMENTO PROVINCIALE, INDENNITA' DI FUNZIONE QUADRI, SCATTI DI ANZIANITA', INTEGRATIVO AZIENDALE, ASSEGNO AD PERSONAM, R.I.A., SUPERMINIMO INDIVIDUALE, INTEGRAZIONE INDENNITA' DI FUNZIONE QUADRI.

**Compensi incentivanti** di cui al punto c) dell'accordo integrativo 24 maggio 2004

Viene confermato quanto previsto e nella misura determinata nell'accordo 24 maggio 2004, e pertanto:

I compensi incentivanti di cui al terzo comma dell'art.1 - parte quarta del primo Contratto Integrativo Aziendale, comprensivi della specifica ulteriore quota di €. 15.493,71 determinata con l'accordo sindacale sottoscritto il 18/7/2000, sono determinati nei seguenti importi totali annui indicati nella TABELLA 3

TABELLA 3

Importo Complessivo al 1/1/2007e per gli anni a seguire
246.349,94

Gli importi complessivi riportati nella TABELLA 3 saranno corrisposti ai dipendenti a tempo indeterminato in due tranches, una riferita al semestre dal 1 gennaio al 30 giugno e una riferita al semestre dal 1 luglio al 31 dicembre di ciascun anno – da erogarsi rispettivamente con le competenze dei mesi di luglio e febbraio immediatamente successivi, sulla base dei singoli importi salariali contrattuali individuali riferiti a ciascun dipendente per il servizio prestato nel relativo semestre e del numero delle effettive giornate di presenza, che verrà ponderato sul totale dei rispettivi giorni di calendario. Per l'applicazione del suindicato criterio unificato di erogazione, non saranno considerate assenze: le giornate di ferie, di recupero banca ore, i riposi compensativi, i periodi di infortunio, di congedo obbligatorio per maternità e i permessi sindacali.

Assegno ad personam di cui al punto d) dell'accordo integrativo 24 maggio 2004 che viene confermato nel contenuto e nella misura, e pertanto:

L'importo annuo complessivo della voce unificata ASSEGNO AD PERSONAM così come determinata nel precedente punto b, viene ulteriormente incrementato, sempre alla data del 1/1/2004, di un importo totale annuo pari a €. 27.372,22.

L'incremento complessivo indicato nel presente punto d sarà corrisposto a ciascuno dei dipendenti a tempo indeterminato sulla voce unificata ASSEGNO AD PERSONAM, in base al monte salari annuo contrattuale individuale proprio di ciascun dipendente alla data del 31/12/2003, costituito dalle seguenti voci salariali:

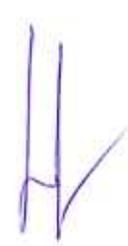
STIPENDIO TABELLARE, CONTINGENZA, TERZO ELEMENTO PROVINCIALE, INDENNITA' DI FUNZIONE QUADRI, SCATTI DI ANZIANITA', INTEGRATIVO AZIENDALE, ASSEGNO AD PERSONAM, R.I.A., SUPERMINIMO INDIVIDUALE, INTEGRAZIONE INDENNITA' DI FUNZIONE QUADRI.

## Benefici di natura assistenziale e mutui prima casa

Viene confermato quanto previsto e nella misura determinata nell'accordo 24 maggio 2004, il vigente regolamento di DISCIPLINA DEI BENEFICI DI NATURA ASSISTENZIALE E SOCIALE PER IL PERSONALE.

In particolare ai sensi dello stesso regolamento.

- 1) La somma complessiva di €. 36.926,67 è destinata ai benefici di natura assistenziale e sociale per i dipendenti a tempo indeterminato.
- 2) Tale stanziamento utilizzato per l'assegnazione ai figli fiscalmente a carico dei dipendenti a tempo indeterminato di borse di studio per l'istruzione secondaria di primo e secondo grado e per Università per gli importi appresso specificati, sulla base delle modalità indicate all'art.7 del vigente regolamento:
  - Scuola secondaria di 1° grado: €. 455,00
  - Scuola secondaria di 2° grado: €. 682,00
  - Università: €. 909,00
- 3) il massimale dell'importo dei mutui prima casa viene confermato fino ad un massimo di €. 100.000,00
- 4) Il tasso di interesse applicato sui mutui e piccoli prestiti concessi ai dipendenti è pari al 2% annuo.



33

## ART. 2

### Premio di Produzione

 Il premio di produzione per il quadriennio 2016\2018 è improntato all'inserimento di alcuni indicatori correlati al miglioramento della efficienza lavorativa, e al miglioramento dell'andamento della Fondazione.

Il premio di produzione, risponde così ai requisiti dell'accordo sulla contrattazione di secondo livello relativamente alla sua determinabilità in connessione al raggiungimento di risultati positivi.

Tale premio si affianca ai Compensi incentivanti così come riportati al precedente art.1- INTEGRATIVO AZIENDALE ANNUO

#### Articolazione del presente sistema premiante.

 In tale ottica, viene prevista una articolazione del presente meccanismo premiante che fa riferimento all'andamento complessivo della Fondazione, come di seguito specificata e che tiene presente del valore della produzione insieme alla qualità del lavoro realizzato.

A) Viene determinata una prima tranches di premio determinato sull'aumento della quantità del "prodotto" rappresentata dal

**rapporto tra costo del personale - forza lavoro / valore della produzione.**

Al fine del computo del presente indicatore, le parti si danno atto che verranno computati quali:

#### Valore della produzione

 Al fine del computo del presente indicatore, le parti si danno atto che come parametro per determinare il valore della produzione derivante dall'attività svolta dalla Fondazione si farà riferimento alle entrate complessive. Per entrate complessive si intendono "le entrate provenienti dalle erogazioni da parte del Ministero dei Beni culturali o, comunque di qualsiasi ministero della Repubblica Italiana, da parte della Unione Europea, da parte di Regioni, Province, Comuni, enti e istituzioni sia italiani che stranieri. Nonché da e per: sponsorizzazioni, abbonamenti, biglietti, tessere; pubblicazioni editoriali; materiale pubblicitario, Servizi ASAC; cessioni di diritti;

rassegne itineranti; royalties cataloghi; proventi per utilizzazione di locali, beni, arce da parte di terzi; compartecipazione da parte di terzi (non rientranti nell'elencazione di cui al punto: "contributi a carico dello Stato"); royalties diverse; proventi da visite guidate ed audioguide; produzione e coproduzione di opere e films; ricavi e proventi da gestione di beni; erogazioni liberali. Vengono esclusi invece i contributi in conto capitale (interventi sui Siti)".

### Costo del personale:

comprendente tutti i costi diretti ed indiretti di tutto il personale dipendente, a tempo determinato ed indeterminato, costi di formazione, benefici (per tali intendendosi: borse di studio, mutui, polizze assicurative) e buoni pasto.

Tale indicatore porterà ad un riconoscimento economico per ciascun lavoratore cui il presente accordo verrà applicato, secondo la seguente progressione:

- €. 10,00 (eurodieci/00) per ogni decimo di punto percentuale di decremento da 21,00 fino a 18,00 punti percentuale compreso.
- €. 14,00 (euroquattordici/00) per ogni decimo di punto percentuale di decremento da 17,99 punti percentuale fino a 15,00 punti percentuale compreso.
- €. 19,00 (eurodiciannove/00) per ogni decimo di punto percentuale di decremento da 14,99 punti percentuale fino a 13,00 punti percentuale compreso.
- €. 23,00 (euroventitre/00) per ogni decimo di punto percentuale di decremento oltre 12,99 punti percentuale fino a 12,00 punti percentuale compreso.
- €. 27,00 (euroventisette/00) per ogni decimo di punto percentuale di decremento oltre 11,99 punti percentuale fino a 11,00 punti percentuale compreso.
- €. 31,00 (eurotrentauno/00) per ogni decimo di punto percentuale di decremento oltre 10,99 punti percentuale fino a 10,00 punti percentuale compreso.
- €. 38,00 (eurotrentaotto/00) per ogni decimo di punto percentuale di decremento oltre 9,99 punti percentuale fino a 9,00 punti percentuale compreso.
- €. 43,00 (euroquarantatre/00) per ogni decimo di punto percentuale di decremento oltre 8,99 punti percentuale fino a 8,00 punti percentuale compreso.

B) Viene determinata una seconda tranches di premio determinato sulla qualità della produzione articolata a sua volta nel:

### 1. rapporto tra entrate da sponsorizzazioni / entrate complessive

Al fine del computo del presente indicatore, le parti si danno atto che verranno computati quali:

Entrate complessive:

*B*

le entrate provenienti dalle erogazioni da parte del Ministero dei Beni culturali o, comunque di qualsiasi ministero della Repubblica Italiana, da parte della Unione Europea, da parte di Regioni, Province, Comuni, enti e istituzioni sia italiani che stranieri. Nonché da e per: sponsorizzazioni, abbonamenti, biglietti, tessere; pubblicazioni editoriali; materiale pubblicitario, Servizi ASAC; cessioni di diritti; rassegne itineranti; royalties cataloghi; proventi per utilizzazione di locali, beni, aree da parte di terzi; compartecipazione da parte di terzi (non rientranti nell'elencazione di cui al punto: "contributi a carico dello Stato"); royalties diverse; proventi da visite guidate ed audioguide; produzione e coproduzione di opere e films; ricavi e proventi da gestione di beni; erogazioni liberali. Vengono esclusi invece i contributi in conto capitale (interventi sui Siti).

Entrate da sponsor:

Entrate da e per sponsorizzazioni finanziarie e tecniche.

Tale indicatore porterà ad un riconoscimento economico per ciascun lavoratore cui il presente accordo verrà applicato, secondo la seguente progressione:

- €. 07,00 (eurosette) per ogni decimo di punto percentuale di incremento da 9,00 fino a 12,00 punti percentuale compreso.
- €. 07,50 (eurosettevirgolacinquanta/00) per ogni decimo di punto percentuale di incremento da 12,01 punti percentuale fino a 14,00 di incremento di punti percentuale compreso.
- €. 08,50 (euroottovirgolacinquanta/00) per ogni decimo di punto percentuale di incremento da 14,01 punti percentuale fino a 15,00 di incremento di punti percentuale compreso.
- €. 09,50 (euronovevirgolacinquanta/00) per ogni decimo di punto percentuale di incremento oltre 15,01 punti percentuale fino a 16,00 punti di incremento di punti percentuale compreso.
- €. 10,50 (eurodiecivirgolacinquanta/00) per ogni decimo di punto percentuale di incremento oltre 16,01 punti percentuale fino a 17,00 punti di incremento di punti percentuale compreso.
- €. 11,50 (euroundicivirgolacinquanta/00) per ogni decimo di punto percentuale di incremento oltre 17,01 punti percentuale fino a 18,00 punti di incremento di punti percentuale compreso.
- €. 13,50 (eurotredecivirgolacinquanta /00) per ogni decimo di punto percentuale di incremento oltre 18,01 punti percentuale fino a 19,00 punti di incremento di punti percentuale compreso.
- €. 15,50 (euroquindicivirgolacinquanta/00) per ogni decimo di punto percentuale di incremento oltre 19,01 punti percentuale fino a 20,00 punti di incremento di punti percentuale compreso.

- C. 18,50 (eurodiciottovirgolacinquanta/00) per ogni decimo di punto percentuale di incremento oltre 20,01 punti percentuale fino a 21,00 punti di incremento di punti percentuale

## 2. rapporto tra entrate da biglietteria / entrate complessive.

Al fine del computo del presente indicatore, le parti si danno atto che verranno computati quali:

### Entrate complessive:

le entrate provenienti dalle erogazioni da parte del Ministero dei Beni culturali o, comunque di qualsiasi ministero della Repubblica Italiana, da parte della Unione Europea, da parte di Regioni, Province, Comuni, enti e istituzioni sia italiani che stranieri. Nonché da e per: sponsorizzazioni, abbonamenti, biglietti, tessere; pubblicazioni editoriali; materiale pubblicitario, Servizi ASAC; cessioni di diritti; rassegne itineranti; royalties cataloghi; proventi per utilizzazione di locali, beni, aree da parte di terzi; compartecipazione da parte di terzi (non rientranti nell'elencazione di cui al punto: "contributi a carico dello Stato"); royalties diverse; proventi da visite guidate ed audioguide; produzione e coproduzione di opere e films; ricavi e proventi da gestione di beni; erogazioni liberali. Vengono esclusi invece i contributi in conto capitale (interventi sui Siti).

### Entrate da biglietterie:

Entrate da biglietterie.

Tale indicatore porterà ad un riconoscimento economico per ciascun lavoratore cui il presente accordo verrà applicato, secondo la seguente progressione:

- €. 04,00 (euroquattro/00) per ogni decimo di punto percentuale di incremento da 10,00 fino a 13,00 punti percentuale compreso.
- €. 04,50 (euroquattrovirgolacinquanta/00) per ogni decimo di punto percentuale di incremento da 13,01 punti percentuale fino a 16,00 di incremento di punti percentuale compreso.
- €. 05,50 (eurocinquevirgolacinquanta/00) per ogni decimo di punto percentuale di incremento da 16,01 punti percentuale fino a 18,00 di incremento di punti percentuale compreso.
- C. 06,50 (euroseivirgolacinquanta/00) per ogni decimo di punto percentuale di incremento oltre 18,01 punti percentuale fino a 20,00 punti di incremento di punti percentuale compreso.

- € 07,50 (eurosettevirgolacinquanta/00) per ogni decimo di punto percentuale di incremento oltre 20,01 punti percentuale fino a 21,00 punti di incremento di punti percentuale compreso.
- € 08,50 (euroottovirgolacinquanta/00) per ogni decimo di punto percentuale di incremento oltre 21,01 punti percentuale fino a 22,00 punti di incremento di punti percentuale compreso.
- € 09,50 (euronovevirgolacinquanta/00) per ogni decimo di punto percentuale di incremento oltre 22,01 punti percentuale fino a 23,00 punti di incremento di punti percentuale compreso.
- € 10,50 (eurodiecivirgolacinquanta/00) per ogni decimo di punto percentuale di incremento oltre 23,01 punti percentuale fino a 24,00 punti di incremento di punti percentuale compreso.
- € 11,50 (euroundicivirgolacinquanta/00) per ogni decimo di punto percentuale di incremento oltre 24,01 punti percentuale fino a 25,00 punti di incremento di punti percentuale compreso.

### 3. rapporto tra entrate da Donors / entrate complessive.

Al fine del computo del presente indicatore, le parti si danno atto che verranno computati quali:

#### Entrate complessive:

le entrate provenienti dalle erogazioni da parte del Ministero dei Beni culturali o, comunque di qualsiasi ministero della Repubblica Italiana, da parte della Unione Europea, da parte di Regioni, Province, Comuni, enti e istituzioni sia italiani che stranieri. Nonché da e per: sponsorizzazioni, abbonamenti, biglietti, tessere; pubblicazioni editoriali; materiale pubblicitario, Servizi ASAC; cessioni di diritti; rassegne itineranti; royalties cataloghi; proventi per utilizzazione di locali, beni, arce da parte di terzi; compartecipazione da parte di terzi (non rientranti nell'elencazione di cui al punto: "contributi a carico dello Stato"); royalties diverse; proventi da visite guidate ed audioguide; produzione e coproduzione di opere e films; ricavi e proventi da gestione di beni; erogazioni liberali. Vengono esclusi invece i contributi in conto capitale (interventi sui Siti).

#### Entrate da Donors:

Entrate da Donors/erogazioni liberali.

Tale indicatore porterà ad un riconoscimento economico per ciascun lavoratore cui il presente accordo verrà applicato, secondo la seguente progressione:

- €. 03,50 (eurotrevirgolacinquanta/00) per ogni decimo di punto percentuale di incremento da 02,00 fino a 03,00 punti percentuale compreso.
- €. 04,00 (euroquattro/00) per ogni decimo di punto percentuale di incremento da 03,01 punti percentuale fino a 04,00 di incremento di punti percentuale compreso.
- €. 05,00 (eurocinque/00) per ogni decimo di punto percentuale di incremento da 04,01 punti percentuale fino a 05,00 di incremento di punti percentuale compreso.
- €. 06,00 (eurosei/00) per ogni decimo di punto percentuale di incremento oltre 05,01 punti percentuale fino a 06,00 punti di incremento di punti percentuale compreso.
- €. 07,00 (eurosette/00) per ogni decimo di punto percentuale di incremento oltre 06,01 punti percentuale fino a 07,00 punti di incremento di punti percentuale compreso.
- €. 08,00 (eurootto/00) per ogni decimo di punto percentuale di incremento oltre 07,01 punti percentuale fino a 08,00 punti di incremento di punti percentuale compreso.
- €. 09,00 (euronove/00) per ogni decimo di punto percentuale di incremento oltre 08,01 punti percentuale fino a 09,00 punti di incremento di punti percentuale compreso.
- €. 10,00 (eurodieci/00) per ogni decimo di punto percentuale di incremento oltre 09,01 punti percentuale fino a 10,00 punti di incremento di punti percentuale compreso.

### Riparametrazione per livello

Quanto erogato in forza dei tre nuovi indici di cui al presente accordo, verrà riparametrato, sulla base dei rispettivi livelli di inquadramento di ciascun dipendente secondo il seguente schema:

livelli 6° - 5° - 4°:	parametro:	100
livello 3°:	parametro:	130
livelli 2° e 1°:	parametro:	145
livello Quadro:	parametro:	160

## PARTE QUINTA

### FORMAZIONE

#### Linee guida per il Piano di formazione per il personale della Fondazione La Biennale di Venezia

La Biennale di Venezia definisce e attua ogni anno ad un piano per la formazione del proprio personale dipendente articolato secondo le seguenti linee e principi:

1. **Storia della Biennale di Venezia, statuto e ordinamento interno e principali fonti normative di interesse per funzionamento e organizzazione della Fondazione.**

Ogni anno verranno dedicate non meno di quattro ore all'approfondimento dei temi sopra descritti. La formazione sarà rivolta a tutto il personale dipendente e sarà implementata attraverso figure professionali interne eventualmente affiancate per specifici argomenti da esperti della materia esterni. Ogni ciclo di incontri sarà concluso con una discussione comune e verifica specifica.

2. **Attività di Settori e Funzioni.**

Ogni anno verranno attuati specifici momenti di studio, approfondimento e aggiornamento su procedure, funzionamento e best practice specifica rivolti ai dipendenti assegnati a ciascun Settore o Funzione. Tale attività sarà implementata tramite il dialogo e confronto con professionisti addetti alle equivalenti funzioni presso istituzioni culturali nazionali e internazionali che saranno appositamente invitati a Venezia. In casi specifici all'incontro veneziano potrà seguire un incontro presso la sede di enti e istituzioni di provenienza.

3. **Formazione dedicata a specifiche professionalità all'interno di Settori o Funzioni.**

Ogni anno verranno definiti piani di formazione specialistica diretta volta per volta ai dipendenti interessati per la specifica materia. Detti programmi, che potranno essere elaborati con la partecipazione propositiva da parte dei lavoratori e loro rappresentanze, saranno preventivamente valutati approfonditamente in ordine a qualità utilità ed efficacia degli strumenti formativi cui la Fondazione si rivolgerà.

Alla luce anche delle disposizioni normative vigenti l'attuazione di detti piani dovrà trovare copertura economica tramite risorse appositamente reperite in via principale tramite l'accesso ai fondi dedicati nell'ambito della contrattazione nazionale di riferimento o ad altre fonti di finanziamento specifico.

#### 4. Reporting

Costituisce principio fondante a garanzia di efficacia e trasparenza delle iniziative descritte ai punti precedenti, in particolare n. 2 e 3., l'attività di relazione/reporting al termine di ogni momento formativo.

Ciascun dipendente quindi alla conclusione di ogni programma di formazione dovrà elaborare una relazione sintetica scritta da consegnare al proprio responsabile e da condividere con i colleghi, con la descrizione di attività, nuovi elementi di conoscenza acquisiti ed eventuali aspetti meritevoli di ulteriore approfondimento.

La Biennale di Venezia riconosce nel reporting un momento essenziale per il completamento della crescita professionale dei propri dipendenti e per la conseguente valutazione della performance di ciascuno di essi.

In sede di prima attuazione del predetto programma formativo, la Fondazione manterrà gli oneri conseguenti al presente capoverso al di fuori del sistema premiante così come delineato nella precedente parte quarta art.2, salve eventuali e future diverse pattuizioni al riguardo

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right side of the page, including a large signature at the top, a vertical line, a signature below it, and several other initials and signatures at the bottom.

Copia del presente contratto verrà consegnata a ogni dipendente della Fondazione I.a Biennale di Venezia.

Per La Biennale di Venezia

Andrea Del Mercato  
Direttore Generale

Debora Rossi  
Direttore Affari Legali e Istituzionali, Risorse Umane e Vicariato

Per le RSU

Nicola Bon

Michele Mangione

Michele Schiavon

Leonardo Viale

Per FILCAMS-CGIL  
Roberto Capellieri

Per FISASCAT-CISL  
Maurizia Rizzo

Per UIL/luCS -UIL  
Luigino Boscaro

Venezia, 17 dicembre 2015

### Valori di determinazione dei premi di produzione 2016-2018

Indice A)		euro di premio per ogni decimo di decremento da di punto percentuale	21,00	importo pro-capite	annuo max per 82 dipendenti
da	21,00				
a	18,00	10		300,00	24.600,00
da	17,99				
a	15,00	14		418,60	34.325,20
da	14,99				
a	13,00	19		378,10	31.004,20
da	12,99				
a	12,00	23		227,70	18.671,40
da	11,99				
a	11,00	27		267,30	21.918,60
da	10,99				
a	10,00	31		306,60	25.165,80
da	9,99				
a	9,00	38		376,20	30.648,40
da	8,99				
a	8,00	43		425,70	34.807,40
totale				2.700,50	221.441,00
percentuale su totale					49,82

Indice B2		euro di premio per ogni decimo oltre di punto percentuale	10,00	importo pro-capite	annuo max per 82 dipendenti
da	10,00				
a	13,00	4		120,00	9.840,00
da	13,01				
a	16,00	4,5		134,55	11.033,10
da	16,01				
a	18,00	5,5		109,45	8.974,90
da	18,01				
a	20,00	6,5		129,35	10.603,70
da	20,01				
a	21,00	7,5		74,25	6.088,50
da	21,01				
a	22,00	8,5		84,15	6.900,30
da	22,01				
a	23,00	9,5		84,05	7.712,10
da	23,01				
a	24,00	10,5		103,95	8.523,90
da	24,01				
a	25,00	11,5		113,85	9.335,70
totale				963,80	79.015,20
percentuale su totale					17,81

Indice B1		euro di premio per ogni decimo oltre di punto percentuale	9,00	importo pro-capite	annuo max per 82 dipendenti
da	9,00				
a	12,00	7,00		210,00	17.220,00
da	12,01				
a	14,00	7,50		149,25	12.238,50
da	14,01				
a	15,00	8,50		84,15	6.900,30
da	15,01				
a	16,00	9,50		84,05	7.712,10
da	16,01				
a	17,00	10,50		103,95	8.523,90
da	17,01				
a	18,00	11,50		113,85	9.335,70
da	18,01				
a	19,00	13,50		133,65	10.859,30
da	19,01				
a	20,00	15,50		153,45	12.682,90
da	20,01				
a	21,00	18,50		183,15	15.018,30
totale				1.225,50	100.491,00
percentuale su totale					22,65

Indice B3		euro di premio per ogni decimo oltre di punto percentuale	2,00	importo pro-capite	annuo max per 82 dipendenti
da	2,00				
a	3,00	3,5		35,00	2.870,00
da	3,01				
a	4,00	4		39,60	3.247,20
da	4,01				
a	5,00	5		49,50	4.059,00
da	5,01				
a	6,00	6		59,40	4.870,80
da	6,01				
a	7,00	7		69,30	5.682,60
da	7,01				
a	8,00	8		79,20	6.494,40
da	8,01				
a	9,00	9		89,10	7.306,20
da	9,01				
a	10,00	10		99,00	8.118,00
totale				620,10	42.648,20
percentuale su totale					9,81

premio massimo per ciascun dipendente per livello e per tutti i dipendenti					
livello	n° dipendenti	parametro	importo cad	importo totale	
6 <sup>a</sup> - 5 <sup>a</sup> - 4 <sup>a</sup>	3	100	5.408,70	16.229,10	
3 <sup>a</sup>	42	130	7.032,61	295.369,62	
2 <sup>a</sup> - 1 <sup>a</sup>	30	145	7.844,07	235.321,95	
quadro	7	180	8.655,62	60.589,34	
totale			82	607.509,31	



