



11.3 I permessi di cui all'art. 45 del CCNL possono essere goduti in maniera frazionata (oraria) per frazioni non inferiori a 2 ore.

11.4 Si richiama esplicitamente l'art. 45 bis del CCNL per quanto riguarda il congedo per donne vittime di violenza di genere.

12. ASPETTATIVA

12. Così come previsto dall'art 47 del CCNL, ogni lavoratore può chiedere, per giustificati motivi, un periodo di aspettativa per motivi personali che va da un mese ad un anno, ad eccezione di quanto già previsto in casi di lunga malattia. La Fondazione può concedere l'aspettativa, qualora lo ritenga compatibile con le esigenze di servizio.

13. TRASFERTE

13. In caso di trasferta, si applica, a tutti i dipendenti della Fondazione, la forfetizzazione dello straordinario pari a 3 h/giorno e si richiama esplicitamente l'art. 63 del CCNL, fermo restando il rispetto delle norme di contenimento della spesa pubblica prevista per gli Enti inseriti nell'elenco Istat.

14. SERVIZIO ESTERNO

14.1 Le attività in servizio esterno, strettamente connesse alle esigenze della Fondazione, debbono essere sempre autorizzate dalla Direzione. Nella richiesta di autorizzazione, che avverrà attraverso la compilazione di apposito modulo trasmesso via mail alla Direzione, deve essere indicato il mezzo pubblico che si intende utilizzare (es. autobus, metro, treno, taxi ecc.). I costi di trasporto sostenuti dai lavoratori sono rimborsati dalla Fondazione dietro presentazione delle ricevute attestanti i pagamenti effettuati.

14.2 Nel caso in cui il lavoratore inizi il proprio orario di servizio fuori la propria sede, il servizio esterno deve essere richiesto ed autorizzato almeno nella giornata precedente alla prestazione.

15. RETRIBUZIONE

15.1 Il trattamento economico annuale prevede la corresponsione di quattordici mensilità e viene corrisposta mensilmente, incrementata dell'eventuale indennità dei quadri (art. 25 CCNL), da elementi aggiuntivi (art. 61 CCNL E.A.R.) e da eventuali assegni a carattere continuativo *ad personam*.

15.2 La retribuzione è corrisposta di norma il giorno 27 di ogni mese, in coincidenza con la distribuzione della busta paga; qualora nel giorno stabilito ricorra una festività, o cada di sabato o domenica il pagamento sarà effettuato il giorno precedente.

15.3 La corresponsione della tredicesima mensilità è effettuata di norma entro le prime due settimane del mese di dicembre.


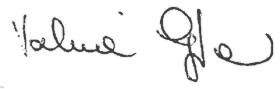

15.4 La corresponsione della quattordicesima mensilità è effettuata di norma entro le prime due settimane del mese di giugno.

16. PREMIO DI PRODUZIONE E WELFARE AZIENDALE

16.1 Così come previsto dall'art. 64 del CCNL le Parti convengono sulla necessità di condividere annualmente un accordo per l'erogazione di premi aziendali, anche al fine di incrementare la produttività e la redditività, fermo restando l'andamento positivo dei bilanci della Fondazione.

16.2 La Quadriennale si impegna a favorire, laddove possibile, la sottoscrizione di progetti di *welfare aziendali* relativi a programmi di mobilità (es. rimborso abbonamento mezzi o buoni benzina), assistenza scolastica per figli dei dipendenti (es. recupero mense o tasse scolastiche) e tutela sanitaria, fermo restando l'andamento positivo dei bilanci della Fondazione.

A tal fine la Fondazione si attiverà per l'individuazione di apposite piattaforme.



17. PIANO DELLE VALORIZZAZIONI

17. In ottemperanza all'art. 26 del CCNL le Parti convengono sulla necessità di valorizzare l'apporto dei singoli lavoratori e della loro professionalità, anche attraverso il potenziamento dei percorsi formativi, fermo restando il rispetto di contenimento della spesa pubblica in capo agli enti nell'elenco Istat. A tal fine, le parti convengono sulla necessità di confrontarsi periodicamente al fine di sottoscrivere piani di valorizzazione del personale e di verificare la congruità dei profili professionali ai sensi dell'art. 24 CCNL Federculture del 16 dicembre 2017.

18. TELELAVORO E LAVORO AGILE

18. Con richiamo all'art. 19 ter del CCNL, e successive modificazioni in materia, le parti si impegnano a definire, tramite apposito accordo sindacale, le modalità e le caratteristiche di forme di telelavoro e/o lavoro agile da avviare in Fondazione.

Le parti concordano che l'accesso al telelavoro e/o al lavoro agile sarà attivato nei confronti dei dipendenti che ne facciano richiesta, compatibilmente con le mansioni svolte da ciascun lavoratore e con le esigenze della Fondazione.


19. FORMAZIONE

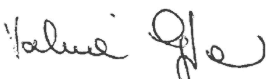
19.1 Le Parti confermano che la formazione è strumento imprescindibile per l'aggiornamento e per la crescita delle capacità e delle conoscenze del personale. Le attività formative, pertanto dovranno offrire pari opportunità di crescita, diffondendo le competenze necessarie allo sviluppo professionale.

19.2 Oltre a quanto previsto dal CCNL, i percorsi formativi possono essere finalizzati alle progressioni orizzontali e verticali dei dipendenti.

19.3 Fermo restando il rispetto delle norme di contenimento della spesa pubblica in capo agli Enti nell'elenco Istat, è prevista annualmente, la predisposizione di un piano formativo presentato nel primo trimestre dell'anno che tenga conto delle esigenze formative anche in funzione della valorizzazione del personale, da fruire all'interno dell'orario lavorativo e i cui costi siano interamente a carico della Fondazione. La Direzione si impegna a verificare la possibilità di fruire di fondi eccezionali sia in ambito nazionale che europeo al fine di ampliare l'attività formativa del personale. I contenuti di corsi, seminari, master devono essere compatibili con le mansioni svolte e le aspettative di crescita professionale del dipendente.

Roma, 27 novembre 2020
Prot. n. 1829-VII.13-1


Il Direttore Generale
(dr. Ilaria Della Torre)


FP CGIL
(dr. Valeria Giunta)


RSA CGIL
(dr. Flavia Lanari)