



# *CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO*

## *DEL PERSONALE DELLE FABBRICERIE*

*Testo Coordinato*

*Con riferimento a:*

*CCNL 2008 – 2012, Accordo di rinnovo per il triennio 2012 – 2014 e  
Accordo di rinnovo per il triennio 2015 – 2017*

*PISA 14/6/2017*

# Sommario

.....	1
<b>TITOLO I</b> .....	<b>7</b>
<i>Articolo 1. Durata, decorrenza e procedura di rinnovo contrattuale</i> .....	7
<i>Articolo 2. Copertura economica per vacanza contrattuale</i> .....	7
<i>Articolo 3. Indici inflattivi e parametri di riferimento</i> .....	8
<b>TITOLO II</b> .....	<b>9</b>
<i>Articolo 4 Assetti contrattuali</i> .....	9
<i>Articolo 5 Relazioni sindacali</i> .....	11
<b>TITOLO III</b> .....	<b>13</b>
<i>DIRITTI SINDACALI</i> .....	13
<i>Articolo 6 Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro</i> .....	13
<i>Articolo 7 Assemblea sui posti di lavoro</i> .....	13
<i>Articolo 8 Permessi per cariche sindacali</i> .....	13
<i>Articolo 9 Permessi per i componenti della RSU</i> .....	13
<i>Articolo 10 Contributi sindacali</i> .....	13
<i>Articolo 11 Albi per comunicati e stampa sindacale</i> .....	14
<i>Articolo 12 Locali per le Rappresentanze Sindacali</i> .....	14
<i>Articolo 13 Regolamentazione del diritto di sciopero</i> .....	14
<b>TITOLO IV</b> .....	<b>15</b>
<i>COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</i> .....	15
<i>Articolo 14 Contratto individuale di lavoro</i> .....	15
<i>Articolo 15 Documenti di assunzione</i> .....	15
<i>Articolo 16 Periodo di prova</i> .....	15
<i>FORME DI LAVORO FLESSIBILI</i> .....	16
<i>Articolo 17 Principi</i> .....	16
<i>Articolo 18 Lavoro a tempo parziale</i> .....	16
<i>Articolo 19 Lavoro supplementare/straordinario in regime di tempo parziale</i> .....	17
<i>Articolo 20 Prestazioni di lavoro in somministrazione a tempo determinato</i> .....	17
<i>Articolo 21 Disciplina del Contratto Formativo Professionalizzante</i> .....	18
<i>Articolo 22 Disciplina del rapporto a tempo determinato</i> .....	19
<i>Articolo 23 Disciplina del rapporto Collaborazione</i> .....	20
<i>SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO</i> .....	22
<i>Articolo 26 Mansioni e variazioni temporanee delle stesse</i> .....	22
<i>Articolo 27 Passaggio all'Area professionale superiore</i> .....	22
<i>Articolo 28 Passaggio ad altra mansione per inidoneità fisica</i> .....	22
<i>Articolo 29 Orario di lavoro</i> .....	22
<i>Articolo 30 Banca delle ore</i> .....	23
<i>Articolo 31 Riposo settimanale</i> .....	23
<i>Articolo 32 Lavoro ordinario festivo e notturno</i> .....	23
<i>Articolo 33 Lavoro supplementare e straordinario diurno, festivo e notturno</i> .....	23
<i>Articolo 34 Lavoro in turno</i> .....	24
<i>Articolo 35 Reperibilità</i> .....	24
<i>Articolo 36 Festività</i> .....	25
<i>Articolo 37 Ferie</i> .....	25
<i>Articolo 39 Patrocinio legale</i> .....	27
<b>TITOLO VI</b> .....	<b>28</b>
<i>ASSENZE, PERMESSI, CONGEDI E ASPETTATIVE</i> .....	28
<i>Articolo 40 Assenze</i> .....	28
<i>Articolo 41 Permessi a recupero</i> .....	28
<i>Articolo 42 Permessi retribuiti</i> .....	28
<i>Articolo 43 Congedo matrimoniale/unioni civili</i> .....	28
<i>Articolo 44 Congedi dei genitori</i> .....	28
<i>Articolo 46 Frazionamento del congedo parentale</i> .....	29
<i>Art. 47 Congedo donne vittime di violenza di genere</i> .....	30

<i>Articolo 48 Congedi per la formazione</i> .....	31
<i>Articolo 49 Formazione aziendale e aggiornamento professionale</i> .....	31
<i>Articolo 50 Diritto allo studio</i> .....	32
<i>Articolo 51 Aspettativa per motivi personali e familiari</i> .....	32
<i>Articolo 52 Aspettativa per chiamata e richiamo alle armi</i> .....	32
<i>Articolo 53 Aspettativa per cariche pubbliche e sindacali</i> .....	32
<i>Articolo 54 Permessi retribuiti in situazioni di handicap</i> .....	32
<i>Articolo 55 Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche</i> .....	33
<b>TITOLO VII</b> .....	<b>34</b>
<i>MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO</i> .....	34
<i>Articolo 56 Malattia e infortunio non professionale</i> .....	34
<i>Articolo 57 Infortunio sul lavoro e malattia professionale</i> .....	35
<i>Articolo 58 Tutela della salute e ambiente di lavoro</i> .....	35
<i>Articolo 59 Rappresentanti per la sicurezza (RLS)</i> .....	35
<i>Articolo 60 Dispositivi di protezione e divise</i> .....	35
<b>TITOLO VIII</b> .....	<b>36</b>
<i>TUTELA DELLA DIGNITÀ DEI DIPENDENTI</i> .....	36
<i>Articolo 61 Portatori di handicap</i> .....	36
<b>TITOLO IX</b> .....	<b>38</b>
<i>NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI</i> .....	38
<i>Articolo 66 Obblighi del dipendente</i> .....	38
<i>Articolo 67 Sanzioni e procedure disciplinari</i> .....	38
<i>Articolo 68 Codice disciplinare</i> .....	39
<i>Articolo 69 Sospensione cautelare</i> .....	40
<b>TITOLO X</b> .....	<b>41</b>
<i>ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</i> .....	41
<i>Articolo 70 Cause di estinzione del rapporto di lavoro</i> .....	41
<i>Articolo 71 Termini di preavviso</i> .....	41
<b>TITOLO XI</b> .....	<b>42</b>
<i>TRATTAMENTO ECONOMICO</i> .....	42
<i>Articolo 72 Retribuzione e sue definizioni</i> .....	42
<i>Articolo 73 Tredicesima mensilità</i> .....	42
<i>Articolo 74 Quattordicesima mensilità</i> .....	42
<i>Articolo 75 Trattamento di famiglia - Assegno per il nucleo familiare</i> .....	42
<i>Articolo 76 Progressione di anzianità</i> .....	42
<i>Articolo 77 Retribuzione accessoria – Indennità varie</i> .....	43
<i>Articolo 78 Misura delle indennità</i> .....	43
<i>Articolo 79 Indennità di trasferta</i> .....	44
<i>Articolo 80 Corresponsione della retribuzione</i> .....	44
<i>Articolo 81 Servizio mensa</i> .....	44
<i>Articolo 82 Premio di risultato e welfare aziendale</i> .....	45
<b>TITOLO XII</b> .....	<b>45</b>
<i>CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E SVILUPPO PROFESSIONALE</i> .....	45
<i>Articolo 83 Sistema di classificazione del personale</i> .....	45
<i>Articolo 84 Criteri di inquadramento del personale</i> .....	45
<i>Articolo 85 Sviluppo professionale del personale</i> .....	46
<i>Articolo 87 Area Quadri</i> .....	46
<i>Articolo 88 Norme per l'Area Quadri</i> .....	46
<b>TITOLO XIII</b> .....	<b>47</b>
<i>NORME FINALI</i> .....	47
<i>Articolo 89 Norma di salvaguardia</i> .....	47
<i>Articolo 89 Previdenza complementare e sistema di welfare aziendale</i> .....	47
<i>Articolo 90 Conciliazione</i> .....	47
<i>Articolo 91 Tutela delle Unioni Civili</i> .....	47

<b>APPENDICE</b> .....	<b>48</b>
<i>TABELLA A - INCREMENTI TABELLARI NEL TRIENNIO, DECORRENZE E CALCOLO</i> .....	48
<i>TABELLA B - MINIMI TABELLARI CON DECORRENZA 2017</i> .....	48
<i>TABELLA C - VALORE SCATTI TRIENNALI</i> .....	48
<i>SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE</i> .....	48
<i>ACCORDO SEPARATO PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO COLLABORAZIONE</i> .....	48
<i>NORME SULL' APPRENDISTATO</i> .....	48
<i>AVVISO COMUNE DEROGA ASSISTITA NELLA PARTE RIGUARDANTE LE ASSUNZIONI STAGIONALI</i> .....	48
<i>LINEE GUIDA PER L' ADOZIONE DI UN CODICE DI COMPORTAMENTO CONTRO LE DISCRIMINAZIONI, LE MOLESTIE E LE MOLESTIE SESSUALI, NONCHÉ CONTRO GLI ATTI DI VIOLENZA.</i> .....	48

### *Premessa*

Con la sottoscrizione del presente Contratto le Parti intendono riconfermare la validità e il ruolo centrale della contrattazione nazionale e di secondo livello nel settore delle Fabbricerie.

Il metodo negoziale, nato in questo settore non senza qualche difficoltà iniziale per armonizzare diversi contratti applicati fino a quel momento dalle Fabbricerie, si è sviluppato e consolidato in questi anni consentendo, con soddisfazione delle Parti, il raggiungimento dei seguenti risultati:

- 1) Sottoscrizione CCNL per il quadriennio 2008 – 2011
- 2) Accordo economico/normativo per il biennio 2010 – 2011
- 3) Rinnovo CCNL per il triennio 2012 – 2014
- 4) Accordi in deroga/avvisi comuni in materia di attività stagionali e proroga Contratti a T.D.
- 5) Rinnovo CCNL per il triennio 2015 - 2017

In parallelo, nelle realtà più significative, che vedono una notevole partecipazione delle rappresentanze sindacali interne, si è sviluppato e consolidato un proficuo rapporto di confronto e di negoziazione con risultati significativi, non solo sull'uso delle risorse disponibili localmente, ma anche per l'introduzione di alcuni elementi innovativi nella regolamentazione di alcuni istituti.

Uno sguardo ai risultati raggiunti in questo periodo, in termini di miglioramenti economici e normativi rispetto ai contratti di provenienza, consente di affermare che il bilancio sul lavoro fin qui svolto, grazie soprattutto al metodo di un corretto confronto instauratosi tra le Parti e al riconoscimento del ruolo centrale della contrattazione, può considerarsi soddisfacente.

Nell'arco di questi anni, in presenza di notevoli e tumultuosi cambiamenti degli istituti che regolano il rapporto di lavoro, è stato interesse costante delle Parti da una parte ribadire la centralità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, dall'altra, adeguare ai cambiamenti legislativi sopraggiunti, quelle forme di lavoro flessibili, utilizzabili negli stretti limiti previsti, e necessarie per far fronte alle esigenze tipiche che scaturiscono dalla peculiarità dei servizi che le Fabbricerie sono tenute ad erogare.

Relativamente alla gestione delle Risorse Umane le Parti ribadiscono che la formazione rappresenta lo strumento primario per l'adeguamento dell'organizzazione del lavoro in relazione alle esigenze di crescita professionale, di flessibilità organizzativa e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e ribadiscono il ruolo negoziale del livello aziendale per quanto attiene ai criteri per la formulazione di programmi di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale e il loro monitoraggio.

Tutto ciò premesso le Parti sono consapevoli che il rinnovo di questo Contratto si colloca in un momento caratterizzato ancora da forti elementi di crisi economica nazionale, con bassi tassi di inflazione che impongono di armonizzare i due livelli di contrattazione in modo da rendere possibili miglioramenti derivanti anche dalle prospettive di costruzione di un sistema di welfare aziendale, per altro totalmente detassabile a seguito delle norme contenute nella legge di stabilità 2016.

Quanto sopra senza tuttavia tralasciare le nuove opportunità offerte dalle norme sulla detassazione parziale dei Premi di Risultato.

## Prefazione

Il testo che segue è stato redatto innestando sul CCNL 2008 – 2011 le modifiche che sono intervenute in esito ai rinnovi successivi, comprese le modifiche concordate in sede di rinnovo per il periodo 2015 – 2017

Gli allegati ai Contratti sono stati riportati in un'unica appendice, nella quale, per completezza del quadro normativo, è stato inserito anche l'Avviso Comune relativo ai contratti a tempo determinato stipulato nell'aprile 2011 (Deroga Assistita) e agli stagionali.

L'implementazione delle norme succedutesi nel tempo ha comportato una revisione completa della numerazione degli articoli.

# TITOLO I

## *Generalità*

### *Articolo 1. Durata, decorrenza e procedura di rinnovo contrattuale*

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale viene stipulato in applicazione degli accordi Interconfederali del 28 Giugno e del 6 Settembre 2011, esso ha durata triennale, sia per la parte normativa che per la parte economica, con decorrenza 1/1/2015, salvo quanto previsto in singole norme, e scadenza 31/12/2017 e sostituisce, nelle parti modificate, il precedente CCNL.
2. Le proposte per il rinnovo del presente Contratto Collettivo Nazionale dovranno essere presentate, da parte delle OO. SS. firmatarie, in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.
3. L'AFI, una volta ricevute per tempo le proposte di rinnovo, dovrà darne riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.
4. Durante i tre mesi antecedenti e il mese successivo alla scadenza del CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette in materia.
5. Il presente contratto collettivo di lavoro si rinnova tacitamente di anno in anno qualora una delle parti non ne dia formale disdetta in forma scritta almeno tre mesi prima della prevista scadenza.
6. Il contratto disdettato resta comunque in vigore sino all'applicazione di quello successivo.
7. Le norme del presente Contratto si considerano tra loro correlate ed inscindibili e non cumulabili, neanche parzialmente, con quelle di altri contratti collettivi nazionali di lavoro.
8. Eventuali difficoltà interpretative possono essere riportate al tavolo negoziale nazionale per l'interpretazione autentica della norma.

### *Articolo 2. Copertura economica per vacanza contrattuale*

1. A condizione che siano stati rispettati tempi e procedure di cui ai commi precedenti, in caso di ritardato rinnovo del CCNL, dalla data di scadenza del contratto precedente, sarà erogata una copertura economica (elemento di anticipo sui futuri miglioramenti) pari a 15 euro per i primi sei mesi ed ulteriori 20 euro per il periodo successivo.
2. L'elemento di anticipo non incide sul complesso degli istituti contrattuali nazionali e aziendali, e non viene computato ai fini del trattamento di fine rapporto e dei trattamenti di quiescenza e sarà riassorbito dagli incrementi economici che saranno definiti per gli stipendi tabellari in sede di rinnovo.

### ***Articolo 3. Indici inflattivi e parametri di riferimento***

1. Le Parti stipulanti, in applicazione di quanto previsto dagli accordi interconfederali in essere, convengono di assumere, anche per il triennio 2015 – 2017, gli indici inflattivi dei prezzi al consumo, previsti dagli Organismi competenti, come elemento di riferimento per la rideterminazione dei minimi tabellari nelle misure e con le modalità temporali di cui alle tabelle A e B riportate in Appendice.
2. La verifica per il recupero di eventuali scostamenti tra gli indici previsti e quelli realizzati nel triennio sarà effettuata dalle Parti entro il mese di giugno del primo anno successivo a quello della scadenza del Contratto.

## TITOLO II

### *Assetti contrattuali e relazioni sindacali*

#### *Articolo 4 Assetti contrattuali*

1. Le Parti ritengono che un dialogo costruttivo sia funzionale a creare un clima positivo di consenso, a capire le esigenze reciproche e a creare le premesse per scelte consapevoli e condivise.
2. In questo senso le Parti ritengono opportuno consolidare e valorizzare l'esperienza maturata nelle precedenti tornate contrattuali definendo l'assetto contrattuale e di relazioni sindacali come specificato nei commi seguenti.
3. Il sistema contrattuale di cui al presente titolo intende dare attuazione ai principi ispiratori dei Protocolli interconfederali del 28.6.2011, del 31/5/2013 e del Testo Unico del 10/1/2014, le cui disposizioni anche non riprodotte si intendono qui integralmente richiamate. In modo particolare le Parti, come convenuto con Accordo interconfederale del 28.6.2011 ribadiscono che "è comune l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuovere l'effettività di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori".

4. Alla luce di quanto sopra, il sistema contrattuale prevede:

- a) un contratto collettivo nazionale di lavoro;
- b) un livello di contrattazione aziendale.

4.1 **Il Contratto Collettivo Nazionale** ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del Settore. Alla Contrattazione Collettiva Nazionale partecipano le Organizzazioni di Categoria aderenti alle Confederazioni Sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e firmatarie del presente Contratto.

Sono oggetto di contrattazione tutti i titoli e le tematiche del presente Contratto con particolare riferimento a:

- a) validità ed ambito di applicazione del Contratto;
- b) relazioni sindacali;
- c) diritti sindacali;
- d) attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro;
- e) norme comportamentali e disciplinari;
- f) classificazione del personale;
- g) orario di lavoro;
- h) permessi, aspettative e congedi;
- i) formazione professionale;
- j) trattamento economico.
- k) Welfare contrattuale
- l) Criteri generali dei percorsi di crescita professionale.

4.2 **Il Contratto Aziendale** ha per oggetto le materie delegate in tutto o in parte dal CCNL o dalla Legge.

Sono oggetto di contrattazione a livello locale:

- a) i trattamenti economici accessori legati a particolari condizioni di lavoro (indennità);

- b) i criteri generali e modalità di ripartizione del premio di risultato, ove esistente;
  - c) i criteri per la formulazione di programmi annuali e pluriennali di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale;
  - d) i criteri e le modalità per l'esercizio del diritto allo studio;
  - e) le linee di indirizzo per la garanzia e per il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza e per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
  - f) le pari opportunità per le finalità e con le modalità stabilite dalla legge;
  - g) i contingenti di personale per la garanzia dei servizi essenziali in occasione di scioperi;
  - h) le modalità applicative d'attuazione della reperibilità, dei turni e delle altre articolazioni dell'orario di lavoro, ivi comprese eventuali durate settimanali differenziate dell'orario di lavoro;
  - i) modalità di gestione delle eccedenze del personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure prescritte dalla vigente normativa;
  - j) modalità applicative dei criteri relativi ai percorsi di crescita professionale dei dipendenti.
  - k) Ulteriori misure di Welfare
- 4.3 I contratti aziendali possono anche prevedere, modifiche di regolamentazioni disciplinate dal CCNL, relative alle materie cui al punto 4.2, degli orari, della prestazione lavorativa e dell'organizzazione del lavoro, prevedendo norme e/o articolazioni contrattuali volte ad adattare le normative vigenti alle esigenze di specifici contesti lavorativi.
- 4.4 I soggetti di parte sindacale che partecipano alla contrattazione aziendale sono le RSU o, in loro assenza, le R.S.A e gli organismi territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente Contratto.
- 4.5 I Contratti di secondo livello esplicano efficacia nei confronti di tutto il personale dipendente dell'Ente interessato, avuto riguardo a quanto previsto dal punto 4 dell'accordo interconfederale del 28/6/2011 e del successivo protocollo di intesa del 31/5/2013.
- 4.6 A livello di Ente la rappresentatività di ciascuna Organizzazione sindacale sarà misurata secondo le procedure di cui alla parte prima del Teso Unico in materia di misurazione della rappresentatività a livello nazionale ai fini della contrattazione nazionale di categoria.
- 4.7 I Contratti aziendali hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del CCNL.
- 4.8 La contrattazione decentrata è attivata previa disdetta degli accordi in essere e presentazione della nuova piattaforma da inoltrarsi almeno 3 mesi prima della loro scadenza. Il contratto aziendale disdettato resta in vigore fino alla sottoscrizione del nuovo contratto.
- 4.9 Le parti fissano un incontro da effettuarsi entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta inoltrata.
- 4.10 La trattativa si sviluppa nei successivi 30 giorni, concludendosi comunque entro 45 giorni dall'inizio della procedura.
- 4.11 Decorso tale termine senza pervenire a un accordo, le parti sono libere di assumere le iniziative più opportune nell'ambito delle proprie competenze e

responsabilità per l'esercizio dei rispettivi ruoli, ferma restando l'impossibilità di applicare un contratto non sottoscritto.

### ***Articolo 5 Relazioni sindacali***

Le Parti ritengono inoltre indispensabile che il sistema di relazioni sindacali si articoli attraverso rapporti periodici a livello nazionale e locale. In particolare:

#### ***5.1 Livello nazionale***

Le parti, al fine di garantire l'informazione e la consultazione possono programmare incontri annuali su argomenti di rilevanza strategica per il settore e di interesse reciproco, ovvero a seguito di specifica richiesta di una delle parti firmatarie, riguardanti:

- a) prospettive e andamento generale del settore;
- b) legislazione e ordinamento degli Enti;
- c) ricadute di ordine fiscale, legislativo e previdenziale sul settore;
- d) mercato del lavoro e politiche formative;
- e) dinamiche del costo del lavoro;
- f) salute e sicurezza del lavoro;
- g) stato di applicazione del presente contratto;
- h) andamento occupazionale in termini quantitativi e qualitativi.

#### ***5.2 Livello aziendale***

Le parti, al fine di garantire l'informazione e la consultazione programmano incontri periodici, con cadenza almeno annuale, ovvero a seguito di specifica richiesta di una delle parti firmatarie, su argomenti di notevole rilevanza e di interesse reciproco riguardanti:

- a) prospettive e andamento generale dell'Ente;
- b) linee generali di evoluzione dell'organizzazione dell'Ente e dell'occupazione anche con riferimento ai rapporti di lavoro atipici;
- c) criteri e procedure per la valutazione e lo sviluppo professionale del personale;
- d) obiettivi e piani generali di formazione e addestramento;
- e) dinamiche del costo del lavoro, con riferimento alle politiche retributive e contributive;
- f) situazione del personale maschile e femminile in tema di pari opportunità;
- g) adozione e definizione dei turni, delle reperibilità e delle altre articolazioni dell'orario di lavoro connessi all'orario di servizio;
- h) eventuali processi di ristrutturazione, riorganizzazione, esternalizzazioni e le conseguenti problematiche occupazionali anche con riferimento alla realizzazione di programmi formativi e delle riconversioni professionali;
- i) qualità dei servizi erogati;
- j) salute e sicurezza del lavoro
- k) articolazione degli orari dei servizi;
- l) determinazione obiettivi e programmi per il miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei servizi resi;

- m) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
- n) criteri e modalità relativi ai percorsi di carriera professionale dei dipendenti;
- o) programmi di sviluppo occupazionale;
- p) programmi di ristrutturazione connessi a scorpori e/o esternalizzazione di servizi;
- q) piani di sviluppo dell'organizzazione dell'Ente e connessi piani/programmi formativi;
- r) sviluppo professionale del personale;
- s) pari opportunità;
- t) criteri generali per la mobilità interna;
- u) misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In preparazione dei suddetti incontri gli Enti forniscono alla RSU o, in loro assenza, alle R. S.A., ed alle strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL i documenti e i dati inerenti agli specifici argomenti oggetto degli incontri programmati.

## **TITOLO III**

### ***Diritti sindacali***

#### ***Articolo 6 Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro***

1. Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono le RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie), costituite secondo quanto previsto nella parte seconda del Testo Unico sulla rappresentanza sindacale del 10/1/2014, e le RSA.
2. Le elezioni delle RSU avvengono entro 6 mesi dalla firma del presente CCNL; successivamente si rinnovano ogni 36 mesi.
3. Nelle more della prima elezione delle RSU rimangono in carica le attuali rappresentanze sindacali.

#### ***Articolo 7 Assemblea sui posti di lavoro***

1. I dipendenti hanno diritto di riunirsi durante l'orario di lavoro in assemblee sindacali nei limiti di 12 (dodici) ore annue senza decurtazione della retribuzione.
2. L'Ente dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee.
3. Della convocazione della riunione deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 48 ore.
4. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione entro i termini suddetti, dirigenti esterni dei sindacati firmatari del presente Contratto.
5. Le ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sono concordate in sede di Ente tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la funzionalità dei servizi, in considerazione delle sue finalità e altresì assicurando la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature.
6. Nei servizi articolati su turni le assemblee del personale si terranno di norma a inizio o a fine turno.

#### ***Articolo 8 Permessi per cariche sindacali***

1. I dipendenti che risultino, su dichiarazione della Organizzazione Sindacale di appartenenza, componenti dei Consigli o Comitati Direttivi nazionali e periferici delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente Contratto, nella misura di 1 (uno) per ogni Organizzazione Sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organismi suddetti, nei limiti di un monte ore complessivo pari a 60 minuti per ogni dipendente in forza presso l'Ente al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di fruizione.
2. La ripartizione tra le Organizzazioni Sindacali avverrà in proporzione della loro rappresentatività accertata in esito alla misurazione di cui al comma 4.6 dell'articolo 4.
3. I dirigenti sindacali di cui al comma 1 hanno inoltre diritto a 8 (otto) giorni di permessi all'anno non retribuiti.
4. I dipendenti che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo devono dare comunicazione scritta all'Ente di norma tre giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive OO.SS.

#### ***Articolo 9 Permessi per i componenti della RSU***

1. Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, i componenti della RSU possono disporre di permessi retribuiti per un monte ore annuo pari a 30 minuti per dipendente in forza presso l'Ente al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di fruizione.
2. I tempi relativi agli incontri sindacali su convocazione dell'Ente non sono computati ai fini del suddetto monte ore.
3. La richiesta dei permessi di cui sopra deve essere effettuata per iscritto dalla RSU alla Direzione dell'Ente, con un preavviso di 24 ore, indicando il nominativo del beneficiario.
4. La fruizione dei permessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività Ente.

#### ***Articolo 10 Contributi sindacali***

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore della propria organizzazione sindacale, firmataria del presente Contratto, per la riscossione di una quota mensile della retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari.

2. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio; la revoca della delega deve essere inoltrata in forma scritta all'Ente ed alla organizzazione Sindacale interessata ed ha efficacia dal mese successivo alla sua presentazione.
3. Le trattenute mensili operate dai singoli Enti devono essere operate sulle retribuzioni dei dipendenti sulla base delle deleghe ricevute e sono versate entro il giorno 10 del mese successivo alle stesse, secondo le modalità comunicate dalle Organizzazioni sindacali con accompagnamento di distinta nominativa.
4. Gli Enti sono tenuti, nei confronti dei terzi, alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle Organizzazioni Sindacali.

#### ***Articolo 11 Albi per comunicati e stampa sindacale***

1. L'Ente mette a disposizione delle RSA aziendali, dei sindacati territoriali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto e della RSU, in luoghi accessibili a tutti, albi per l'affissione dei comunicati e delle pubblicazioni, relative a materia d'interesse sindacale e del lavoro.
2. Copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contestualmente consegnate alla Direzione dell'Ente.
3. Al fine di facilitare il flusso di informazioni e comunicazioni di natura sindacale, le parti convengono sulla opportunità di creare, ove ne esistano le condizioni, una bacheca elettronica, il cui utilizzo (accesso, inserimento, ecc.) sarà oggetto di regolamentazione in sede di confronto tra le parti a livello locale.

#### ***Articolo 12 Locali per le Rappresentanze Sindacali***

1. Gli Enti con più di quindici dipendenti, di norma, mettono a disposizione della RSU o della RSA un locale idoneo per la loro attività.
2. Gli Enti con un numero di dipendenti inferiore metteranno a disposizione, di volta in volta, un idoneo locale per la normale attività della RSU o delle RSA.

#### ***Articolo 13 Regolamentazione del diritto di sciopero***

1. Prima della proclamazione dello sciopero, a livello locale o nazionale, le Parti, nelle rispettive sedi di competenza, esperiscono un tentativo preventivo di conciliazione. In caso di mancato accordo le Parti, al fine di dirimere il conflitto, possono richiedere rispettivamente l'intervento del Prefetto del capoluogo di provincia o del Ministero del Lavoro. L'esito del tentativo di conciliazione deve essere formalizzato in apposito verbale.
2. Le strutture sindacali che proclamano azioni di sciopero sono tenute a darne comunicazione agli Enti con un preavviso non inferiore a dieci giorni, precisando la durata, le modalità e le motivazioni dell'astensione dal lavoro.
3. In caso di revoca, sospensione o rinvio di uno sciopero le strutture sindacali devono darne tempestiva comunicazione agli Enti.
4. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
  - a) dal 10 al 20 agosto;
  - b) dal 23 dicembre al 7 di gennaio;
  - c) dal giovedì precedente la Pasqua al martedì successivo;
  - d) nella ricorrenza del Santo Patrono locale.
5. Le astensioni dal lavoro di durata inferiore alla giornata di lavoro sono effettuate all'inizio o al termine di ogni singolo turno, secondo l'articolazione dell'orario previsto nell'ambito delle unità organizzative, in modo da contenere al minimo possibile i disagi per l'utenza.
6. In concomitanza con giornate di sciopero, proclamato a livello nazionale o locale, le parti individuano le seguenti tipologie di prestazioni indispensabili da garantire, convenendo che a tal fine a livello di Ente, saranno definiti criteri, modalità e contingenti di personale coinvolto:
  - a) Vigilanza e sorveglianza delle Opere Monumentali;
  - b) Gestione e controllo degli impianti convenzionali;
  - c) Gestione e controllo degli impianti di sicurezza;
  - d) Regolare svolgimento dei servizi liturgici.

## TITOLO IV

### Costituzione del rapporto di lavoro

#### *Articolo 14 Contratto individuale di lavoro*

1. L'assunzione del personale avviene nell'osservanza delle leggi vigenti in materia di rapporto di lavoro di diritto privato.
2. Il contratto individuale di lavoro deve risultare da atto scritto, dello stesso copia autentica dovrà essere fornita al dipendente, e deve contenere le seguenti indicazioni:
  - a) identità delle parti;
  - b) la tipologia ed inizio del rapporto di lavoro;
  - c) il termine finale in caso di rapporto a tempo determinato;
  - d) luogo o luoghi di lavoro;
  - e) data di assunzione;
  - f) durata del periodo di prova;
  - g) qualifica, inquadramento e livello retributivo iniziale in base a quanto previsto dal presente Contratto;
  - h) articolazione dell'orario di lavoro nel caso di assunzione a tempo parziale

#### *Articolo 15 Documenti di assunzione*

1. All'atto dell'assunzione il dipendente è tenuto a presentare i seguenti documenti:
  - a) codice fiscale;
  - b) carta d'identità o documento equipollente;
  - c) titolo di studio o professionale in relazione alla qualifica;
  - d) certificato penale e dei carichi pendenti di data non anteriore a tre mesi;
  - e) certificato di idoneità fisica secondo le disposizioni di legge vigenti;
  - f) certificato di stato di famiglia;
  - g) certificato di residenza anagrafica;
  - h) eventuali certificati di servizio prestati in precedenza;
  - i) certificato di cittadinanza dei Paesi della UE;
  - j) permesso di soggiorno, se necessario.
2. La documentazione deve risultare di data non anteriore a tre mesi.
3. Il dipendente è tenuto a comunicare l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza, e a certificare tempestivamente ogni successiva variazione di residenza e/o domicilio.
4. Il dipendente, all'atto della assunzione, rilascerà autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi della L. 675/96.

#### *Articolo 16 Periodo di prova*

1. L'assunzione in servizio avviene dopo un periodo di prova non superiore a tre mesi per l'inquadramento fino all'Area B, ed a sei mesi per gli inquadramenti superiori; la valutazione del dipendente in prova deve essere effettuata superata almeno la metà del periodo di prova.
2. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso e senza alcuna motivazione.
3. In tal caso, ovvero alla fine dello stesso, al dipendente spetta la retribuzione relativa alle giornate o alle ore di lavoro compiute nonché ai ratei di ferie, delle mensilità aggiuntive ed il trattamento di fine rapporto di lavoro maturato.
4. Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella fissata contrattualmente per l'inquadramento stabilito per il dipendente interessato.
5. Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia, non dovuta a causa di servizio, il dipendente sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere il servizio entro centottanta giorni; in caso contrario, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti.
6. Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta dello stesso, il dipendente si intenderà confermato in servizio a tempo indeterminato.

## ***Forme di lavoro flessibili***

### ***Articolo 17 Principi***

- 1) Premesso che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la forma comune del rapporto di lavoro per il mantenimento e lo sviluppo delle competenze professionali indispensabili per la realizzazione dei compiti statuari degli Enti, gli stessi potranno far ricorso a prestazioni di lavoro flessibile, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e come definito e regolamentato dal presente Contratto.
- 2) Le Parti con le modifiche apportate agli articoli relativi alle forme di lavoro flessibili intendono dare attuazione alle norme di rinvio alla Contrattazione Collettiva previste dalla recente legislazione in materia, e comunque, per quanto non disciplinato dal presente Contratto, si farà riferimento alla disciplina legale e, in particolare, al D.Lgs. 81/2015.

### ***Articolo 18 Lavoro a tempo parziale***

1. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario ridotto rispetto a quello stabilito dall'articolo 32 comma 6 lettera a) del presente Contratto.
2. Il contratto di lavoro a tempo parziale, stipulato in forma scritta ai fini della prova, deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
3. In presenza di articolazione di lavoro in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro.
4. Gli Enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
  - a) assunzione, nell'ambito della programmazione dei propri fabbisogni di personale;
  - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.
- 4.bis Il numero dei rapporti a tempo parziale, negli enti con più di 15 dipendenti, non può superare il 30% del personale con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. Tale limite può essere elevato al 40% in presenza di richieste motivate con gravi situazioni familiari.
5. Il rapporto a tempo parziale dovrà 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;
  - c) il trattamento economico e normativo.
6. Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:
  - a) volontarietà di entrambe le parti (in caso di trasformazione);
  - b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze degli Enti e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti;
  - c) priorità di passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei dipendenti già in forza e che ne facciano richiesta, rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
  - d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la misura del rapporto stesso;
  - e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario di lavoro.

7. In relazione ai processi di trasformazione dei part time in full time e viceversa gli Enti valuteranno le singole richieste con riferimento a quanto previsto all'articolo 8 del D.lgs. 81/2015.
8. In particolare gli Enti daranno corso, entro 15 giorni dalla richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time in sostituzione del congedo parentale, che potrà essere avanzata una sola volta, limitatamente alla frazione di congedo non fruito e con una riduzione dell'orario non superiore al 50%.
9. In applicazione di quanto previsto dall'art. 6 del D.lgs. 81/2015 all'atto della stipula del contratto, o successivamente nel corso del suo svolgimento, le parti, con specifico atto scritto, potranno concordare clausole relative alla possibilità di:
  - a) variare la collocazione temporale della prestazione;
  - b) variare in aumento la durata della stessa.
10. L'atto sottoscritto dalle parti dovrà contenere l'obbligo da parte dell'Ente di comunicare al lavoratore con un preavviso di almeno *tre* giorni lavorativi la disposizione di modifica della prestazione.
11. La misura di aumento della prestazione in ogni caso non potrà essere superiore al 25% della prestazione pattuita nel contratto individuale di lavoro e, comunque entro i limiti dell'orario ordinario previsto dal CCNL.
12. Il lavoratore, a seguito di insorgere di problemi medico/clinici e/o di ordine familiare, e comunque nei casi previsti dall' art. 8 del D.lgs. 81/2015, ha il diritto di richiedere la revoca ovvero la modifica delle clausole, mediante comunicazione scritta, da inviare all'Ente almeno 5 giorni prima, che contenga anche le motivazioni della richiesta.
13. Il trattamento economico del personale in regime di part time è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze spettanti al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa Area e alla stessa fascia retributiva.
8. I dipendenti in regime di part-time orizzontale hanno diritto a un numero di giorni di ferie pari a quello che spetta ai dipendenti a tempo pieno. I dipendenti, invece, che adottano la modalità del part-time verticale o ciclico, o la modalità del part-time week-end, hanno diritto a un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.
14. Per l'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente Contratto, considerando le peculiarità del rapporto di lavoro qui disciplinato con riferimento alla durata e alle modalità di svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno.
15. I posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale vengono prioritariamente coperti sulla base delle richieste presentate dal personale in servizio di pari profilo. Gli stessi possono chiedere di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, sempre che esistono condizioni di impiego che consentono la trasformazione.

#### ***Articolo 19 Lavoro supplementare/straordinario in regime di tempo parziale***

1. Le prestazioni di lavoro supplementare/straordinario eventualmente richieste ed effettuate, ad eccezione di quelle rientranti nelle clausole di cui all' articolo 18, saranno retribuite in relazione alla tipologia di prestazione oraria effettuata (diurna, notturna, festiva) con le relative maggiorazioni.

#### ***Articolo 20 Prestazioni di lavoro in somministrazione a tempo determinato***

1. Gli Enti possono stipulare, per esigenze temporanee, contratti per prestazioni di lavoro temporaneo, secondo la disciplina di legge vigente, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni non fronteggiabili con il personale in servizio.

I contratti di fornitura di lavoro temporaneo possono essere stipulati per le seguenti ipotesi:

- a) per qualifiche non previste dall'organico dell'Ente e comunque non riconducibili all'Area E;
- b) nei casi di sostituzione di lavoratori assenti, con diritto alla conservazione del posto (con esclusione di quelli assenti perché esercitano il diritto di sciopero e fatti salvi i divieti stabili dalla legge);
- c) nei casi di punte di più intensa attività, cui non si possa far fronte con il personale in servizio;
- d) per l'esecuzione di particolari lavori che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle del personale in servizio.

Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

2. I prestatori di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie specificate ai punti a), c) e d) non potranno superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, arrotondato, in caso di frazioni, all'unità superiore. Negli Enti con meno di 15 dipendenti il tetto di cui sopra è elevato al 20%.
3. I prestatori di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o progetti che prevedono l'erogazione di compensi aggiuntivi hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti. La contrattazione integrativa decentrata definisce casi, condizioni, criteri e modalità per la determinazione e corresponsione dei suddetti trattamenti accessori.
4. Gli Enti sono tenuti, nei riguardi dei prestatori di lavoro temporaneo ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dalla normativa vigente, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.
5. I prestatori di lavoro temporaneo hanno diritto di esercitare presso gli Enti utilizzatori i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.
6. In presenza di fatti disciplinarmente rilevanti da contestare al prestatore di lavoro temporaneo l'Ente comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare, le circostanze di fatto da contestare ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970.
7. Gli Enti provvedono alla preventiva informazione alle RSU, o alle OO.SS. aziendali, sul numero, sui motivi, sul contenuto, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi.
8. Alla fine di ciascun anno gli Enti forniscono ai soggetti sindacali di cui sopra tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto delle percentuali fissate dal comma 2.
9. I periodi di lavoro temporaneo concorrono alla determinazione del limite complessivo di 36 mesi per i rapporti a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni equivalenti.
10. In conformità alle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto agli Enti di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

***Articolo 21 Disciplina del Contratto Formativo Professionalizzante  
(Apprendistato professionalizzante)***

La disciplina del contratto di formazione professionalizzante è riportato in Appendice.

## ***Articolo 22 Disciplina del rapporto a tempo determinato***

### ***1. Utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato***

1.1 Il ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato è consentito in relazione a particolari esigenze degli Enti anche al fine di evitare eventuali carenze di servizio nelle seguenti ipotesi:

per sostituzione del dipendente assente con diritto alla conservazione del posto;

per punte di attività legate a particolari periodi dell'anno di cui all'avviso comune riportato in appendice;

per coprire necessità straordinarie derivanti dalla assunzione di nuovi servizi e/o avvio di nuove attività, dalla introduzione di nuove tecnologie e dalle necessità derivanti da interventi che comportano un rilevante cambiamento organizzativo e gestionale.

### ***2. Limite massimo, reiterazione dei contratti e proroghe***

2.1 Il limite complessivo per i rapporti a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni della stessa area e dello stesso profilo è di 36 mesi ivi compresi i periodi di somministrazione a tempo determinato intercorsi tra gli stessi soggetti e per le medesime mansioni; un ulteriore contratto, della durata massima di dodici mesi è stipulabile tra gli stessi soggetti presso la Direzione Territoriale del Lavoro-

2.2 Il limite dei 36 mesi non trova applicazione nei confronti delle attività stagionali già individuate nell'avviso comune del Settore stipulato in data 18/4/2011 e che si intende integralmente qui richiamato ai sensi del comma 2 dell'articolo 21 del D.Lgs. 81/2015.

2.3 Con il consenso del lavoratore, e sempre che la durata iniziale del contratto sia inferiore a 36 mesi, sono consentite fino ad un massimo di 5 proroghe.

### ***3. Termini di intervallo***

3.1 Tra la successione di due contratti a termine i periodi di intervallo minimo dovranno essere rispettivamente di 10 giorni per i contratti fino a sei mesi e di 20 giorni per quelli oltre i sei mesi.

3.2 Le Parti convengono sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo (a mero titolo esemplificativo, lavoratrici in maternità, ferie, malattia, etc.) e per lavoratori impiegati nelle attività stagionali.

### ***4. Limiti numerici***

4.1 Possono essere assunti con contratto a termine dipendenti per un numero massimo pari al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato. Il limite non opera per le assunzioni effettuate per attività stagionali di cui all'avviso comune riportato in appendice.

4.2 Nel computo non si tiene conto dei rapporti di lavoro a termine stipulati per ragioni sostitutive.

4.3 Sono comunque esclusi dal limite percentuale gli Enti con meno di 10 dipendenti.

4.4 I contratti stipulati per:

Avvio di una nuova attività;

Introduzione di nuove tecnologie;

Implementazione di un rilevante cambiamento organizzativo e gestionale,

devono essere contenuti nel limite del 6% dei dipendenti a tempo indeterminato.

#### *5. Diritto di precedenza*

5.1 I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato ai sensi nell'avviso comune sottoscritto in data 18/4/2011 in tema di stagionalità hanno diritto di precedenza ai sensi del comma 3 dell'art.24 del D.Lgs. 81/2015 rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali con la medesima qualifica e mansioni.

Il diritto può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto individuale di lavoro e si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

5.2 Ai sensi del comma 1 dell'art. 24 del D.lgs. 81/2015 è riconosciuto al lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso lo stesso Ente abbia prestato con contratto a tempo determinato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dall'Ente entro i successivi dodici mesi con riferimento alla qualifica e alle mansioni già espletate.

5.3 Tale diritto, che deve essere espressamente richiamato nel contratto individuale di lavoro, si esercita mediante richiesta scritta che dovrà essere avanzata all'Ente entro il termine di sei mesi dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Qualora durante l'esecuzione di un contratto a tempo determinato la lavoratrice venga collocata in congedo per maternità, il periodo di congedo concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile ad esercitare il diritto di precedenza di cui al comma 5.2.

#### *6. Trattamento economico e normativo*

6.1 Al personale assunto a tempo determinato viene applicato il medesimo trattamento economico e normativo previsto dal presente Contratto e dagli accordi Aziendali per il personale a tempo indeterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

### ***Articolo 23 Disciplina del rapporto Collaborazione***

In esito alla attuazione di quanto previsto dall' articolo 2 al comma 2 lett. a) del D.lgs. 81/2015, le parti hanno inteso disciplinare la materia con separato accordo che viene allegato in Appendice al presente Contratto e di cui costituisce parte integrante.

## ***Articolo 24 Lavoro intermittente***

### **Dichiarazione a verbale di parte datoriale**

Il lavoro intermittente (o a chiamata), non è stato disciplinato con il presente Contratto, tuttavia le Fabbricerie Associate potranno comunque utilizzarlo in base agli articoli 13 – 18 del D. Lgs.81/2015 secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi aziendali.

## ***Articolo 25 Contratto di lavoro agile (smart working)***

### **Premessa**

Allo scopo di coniugare produttività e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, in applicazione della recente disciplina legislativa in materia, le Parti convengono sulla opportunità di promuovere una nuova modalità flessibile di rapporto di lavoro subordinato, denominato lavoro agile (smart working).

### **Definizione e caratteristiche**

1. Per lavoro agile si intenda la prestazione lavorativa subordinata che viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'Ente e in parte all'esterno.
2. La prestazione all'esterno dell'Ente può essere resa con o senza l'utilizzo di strumenti tecnologici e senza postazione fissa.
3. La prestazione di lavoro resa in regime di lavoro agile si attiva esclusivamente su base volontaria, su richiesta degli interessati.
4. E' prerogativa esclusiva degli Enti valutare la sussistenza delle condizioni per l'attivazione e l'accoglimento della richiesta.
5. L'accordo tra l'Ente e il dipendente per l'accesso al contratto di lavoro agile dovrà contenere la disciplina dell'esercizio del potere direttivo e di controllo da parte dell'Ente, le modalità di svolgimento delle prestazioni fuori sede, le modalità di utilizzo degli eventuali strumenti tecnologici di proprietà dell'Ente e tutte le misure idonee e necessarie a garantire la protezione dei dati.
6. Nell'accordo dovranno altresì essere indicate tutte le misure necessarie alla tutela della salute e della sicurezza.
7. Il dipendente in regime di lavoro agile ha diritto allo stesso trattamento economico e normativo analogo a quello applicato ai dipendenti che svolgono le stesse mansioni esclusivamente all'interno dell'Ente.
8. La contrattazione di Ente potrà definire criteri che determinino condizioni di priorità per l'accesso al lavoro agile, oltre che individuare ulteriori previsioni che possono agevolare l'utilizzo e l'accesso al lavoro agile.

## TITOLO V

### Svolgimento del rapporto di lavoro

#### *Articolo 26 Mansioni e variazioni temporanee delle stesse*

1. Il dipendente ha diritto all'esercizio delle mansioni per le quali è stato assunto o a mansioni equivalenti a norma dell'articolo 13 della Legge 300 del 20/05/1970.
2. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, che debbono risultare da atto scritto, il dipendente ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di tre mesi consecutivi.
3. Al dipendente chiamato a svolgere mansioni inerenti l'Area superiore alla sua deve essere corrisposta in ogni caso, e per tutta la durata della sua applicazione, una retribuzione maggiorata della differenza economica tra l'Area superiore medesima e quella dell'Area e della fascia di inquadramento, nonché delle differenze afferenti ai restanti istituti contrattuali.

#### *Articolo 27 Passaggio all'Area professionale superiore*

1. Qualora il dipendente all'atto del passaggio ad un'Area superiore percepisca una retribuzione superiore al minimo tabellare della nuova Area, mantiene la relativa eccedenza come assegno riassorbibile con le future progressioni economiche.

#### *Articolo 28 Passaggio ad altra mansione per inidoneità fisica*

1. Fatta salva l'inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, quando le competenti autorità sanitarie riconoscano il dipendente fisicamente inidoneo in via permanente all'espletamento delle mansioni inerenti il proprio inquadramento, l'Ente - dietro richiesta del dipendente e nell'ambito delle proprie facoltà - esperirà ogni utile tentativo per il suo recupero in mansioni diverse da quelle proprie dell'inquadramento ricoperto.

#### *Articolo 29 Orario di lavoro*

1. L'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 36 ore.
2. Gli Enti aventi un orario ordinario settimanale superiore a quello definito al comma 1 adegueranno lo stesso secondo gli accordi in ambito locale, definiti entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente Contratto. L'adeguamento avverrà comunque entro la scadenza del presente Contratto.
3. Resta convenuto che le riduzioni di orario di cui sopra assorbono, sino a concorrenza, i trattamenti contrattuali precedenti in materia di permessi annui derivanti da riduzioni di orario.
4. La durata massima dell'orario di lavoro giornaliero, a qualsiasi titolo prestato, non può superare le 10 ore.
5. Nelle more della completa attuazione della riduzione, le ore eccedenti le 36 ore e fino alla 40ma verranno retribuite come lavoro supplementare.
6. Date le particolari esigenze di servizio degli Enti, per le quali si richiede l'apertura al pubblico e la disponibilità del servizio nell'arco dell'intera settimana, ivi compresi domeniche e giorni festivi, e in orari prolungati durante la giornata, possono inoltre adottarsi, in ciascun Ente, le seguenti tipologie di orari funzionali ad assicurare il servizio:
  - a) **Orario standard**  
È quello effettuato con 36 ore settimanali, con eventuale flessibilità d'inizio e fine orario di lavoro, distribuite su 6 giorni a settimana in modo continuato o su 5 giorni con intervallo.
  - b) **Orario in turno**  
Si considera lavoro in turno quello prestato in modo programmato, ciclico e avvicendato nell'ambito dei giorni in cui si articola l'espletamento del servizio, ivi incluse, le domeniche e i giorni festivi.
  - c) **Orario plurisettemanale**  
È quello effettuato in particolari periodi dell'anno o in corrispondenza di alcune manifestazioni culturali, turistiche o di eventi straordinari e comporta il superamento dell'orario medio settimanale fino a un massimo di 48 ore settimanali con corrispondente programmazione di riduzione in altro periodo dell'anno.  
Durante l'effettuazione dell'orario plurisettemanale, nei periodi di superamento dell'orario medio settimanale, non si ha diritto a compenso per lavoro straordinario fino all'orario giornaliero programmato e, sia nei periodi di superamento che in quelli di riduzione dell'orario medio settimanale, ai dipendenti è corrisposta sempre la retribuzione relativa al normale orario medio contrattuale.
  - d) **Orario con sospensione annuale**

Si considera lavoro con sospensione dell'attività nell'arco dell'anno quello effettuato in periodi ciclici, su base annua, con fasi temporali settimanali e/o mensili di sospensione d'attività e fasi di maggior orario settimanale, fermo restando il massimo di 48 ore settimanali.

I dipendenti interessati a questa tipologia d'orario ricevono in ogni caso sempre la retribuzione individuale mensile normale.

7. Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni di durata superiore alle 36 ore settimanali non potrà superare le sedici settimane consecutive, fermo restando il diritto al riposo settimanale. Il numero di sedici settimane può essere elevato fino ad un massimo di 18 settimane a fronte di orari di servizio configurati in base a ragioni obiettive legate ai flussi turistici.

7.bis La scelta della tipologia di orario operata dall'Ente deve rispondere a criteri di economicità e di funzionalità dei servizi.

8. All'interno dello stesso Ente, e/o nelle singole unità operative, potranno coesistere più forme di distribuzione dell'orario di lavoro secondo le esigenze dei servizi.
9. L'articolazione degli orari di lavoro sarà oggetto di confronto a livello di Ente con le rappresentanze sindacali al fine di conciliare, per quanto possibile, le esigenze prioritarie dei servizi con le necessità dei dipendenti.
10. Gli Enti procedono all'accertamento dell'osservanza dell'orario di lavoro con l'ausilio di strumenti automatici.

#### ***Articolo 30 Banca delle ore***

1. Al fine di consentire ai dipendenti di fruire della trasformazione delle ore di lavoro supplementare e straordinario come permessi compensativi, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun dipendente, fermo restando il pagamento delle maggiorazioni dovute.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro supplementare e straordinario, da utilizzarsi come permessi compensativi.
3. L'utilizzo dei riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero degli interessati, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
4. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

#### ***Articolo 31 Riposo settimanale***

1. Ogni dipendente ha diritto al riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica.
2. Negli ambiti di lavoro in cui vengono erogate prestazioni anche nei giorni di domenica, il riposo settimanale sarà fruito in altro giorno della settimana e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione, fatta eccezione per le competenze contrattuali spettanti per il lavoro festivo effettuato.
3. Il giorno di riposo settimanale è considerato festivo a tutti gli effetti.

#### ***Articolo 32 Lavoro ordinario festivo e notturno***

1. Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'articolo 39 e nelle giornate programmate con riposo settimanale.
2. Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22.00 e le ore 6.00.
3. Nel caso di lavoro ordinario festivo o notturno è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria in atto nella misura del 20%.
4. Nel caso di lavoro ordinario festivo - notturno è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria in atto nella misura del 30%.
5. Per la determinazione della retribuzione oraria agli effetti delle maggiorazioni di cui sopra, la retribuzione mensile di cui all'articolo 69 comma 2 lettera a) viene divisa per 156.

#### ***Articolo 33 Lavoro supplementare e straordinario diurno, festivo e notturno***

1. Il lavoro supplementare non potrà essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro, fatta eccezione per gli Enti di cui all'articolo 32 comma 2.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.
3. E' considerato lavoro supplementare:
  - a) per il personale che fruisce dell'orario standard: quello effettuato oltre le 36 ore settimanali e fino alla 40ma ora di servizio effettivo settimanale.
  - b) per il personale che fruisce delle diverse fattispecie di orari programmati: quello che decorre dalla prima ora successiva all'orario programmato e fino a concorrenza delle 4 ore settimanali.

4. E' considerato lavoro straordinario:
  - a) per il personale che fruisce dell'orario standard: quello effettuato oltre le 40 ore settimanali.
  - b) per il personale che fruisce delle diverse fattispecie di orari programmati: quello che decorre dalla quinta ora successiva all'orario programmato.
5. Il tetto annuo di ore straordinarie non può superare di norma le 180 ore annue per dipendente.
6. Il lavoro straordinario oltre il tetto annuo di 180 e fino a 240 ore per un'aliquota non superiore al 10% del personale dipendente, ove richiesto, sarà utilizzato per comprovate e motivate esigenze di servizio.
7. Il lavoro straordinario può, a richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, essere compensato con un riposo sostitutivo, da recuperare comunque entro il mese successivo, salvo richiesta di accantonamento nella banca delle ore.
8. La trasformazione del lavoro straordinario in riposi sostitutivi comporta comunque la corresponsione delle maggiorazioni previste e dell'eventuale indennità di turno.
9. Il lavoro supplementare diurno è compensato con una maggiorazione del 15% della quota oraria della retribuzione.
10. Il lavoro straordinario diurno è compensato con una maggiorazione del 20% della quota oraria della retribuzione.
11. Il lavoro supplementare e straordinario prestato in orario notturno o nei giorni festivi, è compensato con una maggiorazione del 30% della quota oraria della retribuzione.
12. Il lavoro supplementare e/o straordinario prestato in orario notturno nei giorni festivi, è compensato con una maggiorazione del 50% della quota oraria della retribuzione.

#### **Articolo 34 Lavoro in turno**

1. Gli Enti, in relazione alle proprie esigenze, possono istituire turni giornalieri di lavoro in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
2. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'Ente.
4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
5. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
  - a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione oraria in atto;
  - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione oraria in atto;
  - c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione oraria in atto.
6. Nei casi di sostituzione di dipendenti addetti ai turni avvicinati da parte di dipendenti non addetti a tali turni, le indennità di cui sopra vengono corrisposte secondo la stessa modalità a prestazione effettiva.
7. Le parti convengono che, ove possibile, la copertura del turno per mancato cambio avvenga con il prolungamento del turno e con corrispondente entrata in turno anticipata del turnista subentrante entro i limiti della prestazione massima giornaliera.

#### **Articolo 35 Reperibilità**

1. Tenuto conto delle particolari caratteristiche di alcuni servizi, gli Enti possono disporre l'organizzazione di un servizio di reperibilità nelle 24 ore della giornata per tutti i giorni dell'anno.
2. Le modalità attuative del servizio di reperibilità vengono definite attraverso il confronto locale fra Direzione e Rappresentanze sindacali sulla base dei seguenti principi e criteri:
  - a) avvicendamento del maggior numero dei dipendenti;
  - b) impegno di reperibilità limitato a un massimo di 10 giorni al mese "pro capite";
  - c) divieto in ogni caso di superamento dei 6 giorni continuativi di reperibilità al fine di assicurare il giorno di riposo settimanale;
  - d) diritto al riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale qualora la reperibilità cada in un giorno festivo.
3. Il servizio di reperibilità viene compensato secondo le seguenti indennità fisse giornaliere, in relazione alle rispettive fasce orarie di disponibilità:
  - a) reperibilità fino a 10 ore giornaliere, indennità pari a € 15/giorno;
  - b) reperibilità superiore a 10 e fino a 14 ore, indennità pari a € 20/giorno;
  - c) reperibilità superiore a 14 e fino a 24 ore, indennità pari a € 30/giorno.
4. Le effettive prestazioni di lavoro, effettuate su chiamata, nel corso del servizio di reperibilità, sono, comunque, regolarmente retribuite secondo le norme relative al lavoro straordinario.

### ***Articolo 36 Festività***

1. I dipendenti hanno diritto ad un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:  
Capodanno,  
Epifania,  
Anniversario della Liberazione,  
Lunedì di Pasqua,  
Festa del Lavoro,  
Festa della Repubblica,  
Assunzione di Maria SS.,  
Ognissanti,  
Immacolata Concezione,  
Santo Natale,  
Santo Stefano,  
Santo Patrono.
2. In sede di confronto tra le parti a livello locale si procederà all'individuazione di una festività, aggiuntiva a quelle di cui al comma 1, legata a eventi civili o religiosi di particolare rilevanza locale, a parziale compensazione della riduzione delle giornate di ferie, verificatasi a seguito dell'applicazione di quanto previsto dall'articolo 37 del presente Contratto.
3. In occasione delle suddette festività decorre a favore dei dipendenti la retribuzione giornaliera di cui all'articolo 72 comma 3.
4. I dipendenti che per ragioni inerenti al servizio prestino la propria opera nelle suddette giornate avranno diritto, oltre alle maggiorazioni di cui all'articolo 32, ad un corrispondente riposo supplementare retribuito da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio.
5. Nel caso che le esigenze di servizio non permettano tale riposo supplementare, l'Ente è tenuto al pagamento, in aggiunta alla retribuzione di cui al comma 4, di un ulteriore importo pari alla retribuzione giornaliera di cui all'articolo 72 comma 3.
6. In caso di coincidenza di una delle predette festività infrasettimanali con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto al dipendente un ulteriore importo pari alla retribuzione giornaliera di cui all'articolo 72 comma 3. In alternativa, il dipendente, a sua richiesta, può godere del trattamento previsto al successivo comma 7.
7. In caso di coincidenza di una delle predette festività con il giorno di riposo settimanale il dipendente ha diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo retribuito, in un altro giorno feriale da concordare con la Direzione dell'Ente.
8. Qualora le esigenze di servizio non consentano tale riposo, al dipendente interessato è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione giornaliera di cui all'articolo 72 comma 3.
9. In caso di coincidenza di una festività nazionale o infrasettimanale con altra festività di cui sopra, sarà concordata a livello di Ente altra festività sostitutiva.

### ***Articolo 37 Ferie***

1. Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie di 30 giorni lavorativi nell'arco di un anno, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario settimanale, è comunque considerata di 6 gg., dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie.
2. In sostituzione delle festività soppresse il dipendente ha inoltre diritto a ulteriori 4 giornate di ferie da fruirsi entro l'anno solare.
3. Resta convenuto che le giornate di ferie, di cui al comma precedente, assorbono le ore di permesso retribuito attribuite allo stesso titolo, a norma dei contratti di provenienza.
4. Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.
5. L'insorgenza della malattia superiore a 3 giorni, tempestivamente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche di pronto intervento, o il ricovero ospedaliero interrompono il decorso delle ferie.
6. Durante il periodo di ferie decorre a favore del dipendente la retribuzione individuale di cui all'articolo 72.
7. Il periodo di ferie è stabilito dalle Amministrazioni in relazione alle esigenze del servizio, tenuto conto delle richieste dei dipendenti, sulla base di un'equa rotazione annuale tra i diversi periodi. A tal fine, entro il mese di maggio di ogni anno, sarà predisposto il piano ferie annuale del personale.

8. Le ferie potranno essere fruiti, di norma, in non più di due periodi nell'arco dell'anno di cui uno nel periodo giugno-settembre per un massimo di 15 giorni consecutivi, salvo quanto diversamente concordato in sede Aziendale.
9. In caso di dimissioni o di licenziamento, spetteranno al dipendente tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.
10. A tal fine le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate mese intero: viceversa, non viene calcolata la frazione inferiore.
11. Le ferie maturate nell'anno di competenza e non godute nell'anno stesso devono essere godute entro e non oltre i 6 mesi dell'anno successivo.
12. Le ferie non possono essere godute di norma durante il periodo di preavviso di licenziamento.
13. Eccezionalmente, l'Ente potrà richiamare per ragioni di servizio il dipendente prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto dello stesso di fruire di detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese comunque sostenute e documentate per l'anticipato rientro, e per il ritorno in sede dal luogo dal quale sia stato richiamato.
14. Le ferie devono essere godute e non vi si può rinunciare né tacitamente, né per iscritto.
15. Gli Enti il cui personale fruisce di un periodo di ferie diverso da quello di cui al comma 1, attiveranno un confronto tra le parti a livello locale per individuare tempi e modi per l'adeguamento graduale al nuovo regime entro l'arco di tempo della vigenza del presente Contratto, fermo restando che almeno il 50% di tale adeguamento deve realizzarsi entro il primo biennio.

### ***Art. 38 Cessione delle ferie e dei permessi retribuiti a titolo gratuito***

1. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 24 del d.lgs. 151/2015 e compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite i lavoratori potranno cedere a titolo gratuito i permessi retribuiti e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti del medesimo datore di lavoro al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.
2. Per quanto concerne la cessione delle ferie essa potrà avere ad oggetto soltanto i giorni disponibili, vale adire quelli che in base al CCNL risultano in più rispetto al periodo minimo legale di ferie di 4 settimane.
3. Alle medesime condizioni e sempre compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite è possibile la cessione fra lavoratori di tutti o parte dei giorni di permesso aggiuntivi e/o ulteriori rispetto a quelli irrinunciabili e non cedibili in favore del lavoratore che si trovi in particolari condizioni personali e familiari.
4. Dette previsioni sono parimenti estese ad ogni altra analoga situazione che, oltre i figli minori, interessi anche il coniuge, i parenti e gli affini entro il secondo grado del lavoratore.
5. Al fine di poter fruire dei presenti benefici, il lavoratore interessato dovrà aver utilizzato tutti gli istituti legali e contrattuali utilizzabili.
6. La richiesta dovrà adeguatamente documentare la situazione di gravità alla base della richiesta stessa.
7. Mentre i riposi potranno essere fruiti anche in modalità oraria, le ferie dovranno essere invece fruiti esclusivamente in modalità giornaliera.
8. Per meglio consentire l'esercizio di tale diritto presso ogni Fabbrica sarà istituita una apposita "Banca Ore Etica" nella quale i lavoratori, in forma anonima, potranno far confluire le proprie ferie aggiuntive ed i permessi retribuiti maturati, cedibili gratuitamente e volontariamente a favore dei colleghi che versino nelle particolari situazioni di grave necessità regolate dal presente articolo.

9. La contrattazione aziendale, nei limiti di cui al richiamato art. 24 potrà individuare ulteriori soggetti bisognosi di assistenza ai quali estendere tale diritto nonché ipotesi aggiuntive a quelle qui individuate.
10. Sempre in sede aziendale potrà inoltre essere concordato l'impegno per la Fabbriceria a donare un pari numero di quote orarie per ogni donazione effettuata.
11. La contrattazione aziendale potrà altresì prevedere che al presentarsi di fattispecie di dipendenti che versano nelle richiamate situazioni di necessità la Fabbriceria provveda a rendere note le stesse con contestuale avvio di una eventuale sottoscrizione volontaria da parte dei lavoratori.

#### ***Articolo 39 Patrocinio legale***

1. Ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente per fatti e/o atti direttamente connessi all'adempimento dei compiti d'ufficio ed allorquando non sussista accertata negligenza o colpa del dipendente che comporti l'adozione di provvedimenti disciplinari o di risoluzione del rapporto di lavoro, gli Enti, nella tutela dei propri diritti ed interessi assumeranno a proprio carico, dove non sussista conflitto d'interessi, ogni onere di difesa fino all'apertura del procedimento e per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale.
2. Gli Enti potranno esigere dal dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato, per fatti a lui imputati, per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

## TITOLO VI

### Assenze, permessi, congedi e aspettative

#### *Articolo 40 Assenze*

1. Durante l'orario di lavoro, il dipendente non può abbandonare il proprio lavoro se non debitamente autorizzato dall'Ente.
2. Il dipendente è tenuto, in caso di assenza dal lavoro, ad avvertire l'Ente nello stesso giorno in cui ha inizio l'assenza, di norma prima dell'inizio del turno di servizio, ed a giustificarla al più tardi entro il secondo giorno; il tutto salvo il caso di comprovata forza maggiore.
3. Il dipendente che, senza giustificazione, è rimasto assente dal lavoro, è soggetto a procedimento disciplinare e, durante l'assenza, perde il diritto alla retribuzione.

#### *Articolo 41 Permessi a recupero*

1. Il dipendente può usufruire, in qualunque periodo dell'anno, compatibilmente con le esigenze di servizio, per giustificati motivi personali e familiari, di permessi di breve durata, non superiori alla metà della giornata lavorativa, recuperabili, in accordo con la direzione dell'Ente, con altrettante ore di lavoro, fino a un massimo di 36 ore complessive annue.
2. In caso di mancato recupero delle ore di permesso effettuate la retribuzione individuale di cui all'articolo 69 comma 2, lettera a), viene proporzionalmente ridotta.

#### *Articolo 42 Permessi retribuiti*

1. Il dipendente ha diritto di usufruire dei seguenti permessi retribuiti:
  - a) giorni 3 lavorativi per evento di decesso di parenti (genitori, coniuge, figli, fratelli) o affini entro il 2° grado o persone comunque conviventi con il dipendente;
  - b) giorni 3 lavorativi per particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati, compreso la nascita di figli: la contrattazione di secondo livello previa individuazione delle fattispecie principali, provvederà a regolamentare la materia (procedure per la richiesta, relativa tempistica e documentazione a sostegno);
  - c) giorni 1 per la donazione di sangue e/o di sangue midollare;
  - d) giorni 3 per i dipendenti chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali per le elezioni del Parlamento nazionale, per le elezioni comunali, provinciali, regionali ed europee, nonché le consultazioni referendarie, in coincidenza con le operazioni di voto e scrutinio.
2. Il dipendente ha altresì diritto, ove ricorrano le condizioni, di usufruire di permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge e per sostenere esami attinenti alla carriera o al miglioramento professionale, limitatamente al periodo necessario per sostenere le prove stesse.

#### *Articolo 43 Congedo matrimoniale/unioni civili*

1. Il dipendente ha diritto ad un congedo straordinario di 15 giorni consecutivi di calendario da usufruire entro 30 giorni dalla data del matrimonio e unioni civili comprovato mediante regolare documentazione.
2. La richiesta di congedo matrimoniale e per unioni civili deve essere avanzata dal dipendente con almeno 15 (quindici) giorni di calendario di anticipo.
3. Il congedo matrimoniale e per unioni civili interrompe il periodo di prova che si intende prolungato di un eguale periodo.

#### *Articolo 44 Congedi dei genitori*

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nella legge 53/2000, nel D.lgs. 151/2001, nel D.lgs. N. 119 del 18/7/2011 e successive modifiche ed integrazioni.
2. Per i periodi di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto, rispettivamente, alla seguente indennità economica, comprensiva di quanto erogato dall'INPS:
  - a) 100% della retribuzione individuale per il periodo di astensione obbligatoria;

- b) 30% della retribuzione individuale per il periodo di astensione facoltativa, fatta eccezione per i primi trenta giorni, comprensivi dei giorni festivi, fruibili anche in modo frazionato, per i quali è prevista la retribuzione al 100%.
- 3. In caso di parto prematuro alla lavoratrice 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 periodo ante-parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.
- 4. Successivamente al periodo di astensione obbligatoria e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, in caso di malattia dello stesso, per le lavoratrici madri ed, in alternativa, per i dipendenti padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza, comprensivi dei giorni festivi, interamente retribuiti.
- 5. Il periodo di astensione facoltativa retribuiti al 100% e i periodi di assenza di cui al precedente comma 3, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono considerati ai fini del trattamento di fine rapporto, ove spettante, con riferimento alla retribuzione effettivamente percepita.
- 6. In caso di parto plurimo i periodi di riposo, di cui all'art. 39 del D.lgs. 151/2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.
- 7. Le prestazioni economiche eventualmente a carico dell'INPS e anticipate dall' Ente, sono conguagliate alla fine di ciascun periodo di paga, nel loro importo con quello dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS stesso dall' Ente.
- 8. Nel calcolo delle integrazioni a carico dell'Ente si dovrà tenere conto delle indennità a carico dell'INPS, utilizzando il procedimento di lordizzazione.
- 9. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per sottoporsi ad esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. (Art. 14 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151)

Per fruire del diritto ad assentarsi dal lavoro per esami prenatali, la lavoratrice è tenuta a presentare all'Ente:

- a) specifica domanda, nella quale deve essere indicata la data della visita/degli esami.
- b) documentazione giustificativa, rilasciata dalla struttura cui la lavoratrice si è rivolta dalla quale risulti la data e l'orario di effettuazione degli esami.

#### ***Articolo 45 Congedo obbligatorio e facoltativo del padre lavoratore***

1. Il lavoratore padre ha diritto a fruire, entro i primi cinque mesi dalla nascita del figlio di due giorni di congedo obbligatorio per il 2017 e di quattro giorni per il 2018, anche in modo non continuativo, ma non frazionabili. (Proroga della sperimentazione di cui alla legge 232/2016)
2. Lo stesso ha la possibilità di fruire di altre due giornate di assenza facoltativa, che comporterà la riduzione, in egual misura, della disponibilità del periodo di astensione obbligatoria/facoltativa dalla lavoratrice madre.
3. I giorni di congedo di paternità obbligatorio possono essere goduti anche in contemporanea al congedo di maternità obbligatorio, o facoltativo della madre.
4. Sia per le assenze per congedo obbligatorio, che per quelle per congedo facoltativo, al dipendente compete la retribuzione piena e l'accredito dei contributi figurativi.
5. Tale opportunità, per gli anni successivi al 2018, è subordinata alla conferma operata da specifica norma di legge.

#### ***Articolo 46 Frazionamento del congedo parentale***

1. La fruizione oraria dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'articolo 7 del D.lgs. 80/2015 e dell'articolo 32 comma 1bis del TU, per il personale in full time e in part time, è frazionabile fino al minimo di un'ora continuativa da fruire, in linea di massima, all'inizio

- o al termine della prestazione lavorativa prevista per la madre lavoratrice o il padre lavoratore e non può essere cumulata con permessi o riposto richiesti a qualsiasi titolo.
2. In ogni caso la somma delle ore fruite nell'arco di ciascun mese dovrà corrispondere comunque a giornate intere.
  3. Ai fini dell'esercizio della facoltà del frazionamento, gli interessati dovranno inoltrare all'Ente, con un preavviso minimo di due giorni, un'apposita istanza contenente la durata del periodo richiesto e la collocazione nella giornata, se il frazionamento richiesto ha natura oraria.

***Art. 47 Congedo donne vittime di violenza di genere***

1. Il congedo per le donne vittime di violenza è disciplinato dal D.lgs. n. 80/2015 e successive modifiche.
2. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle Case rifugio ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.
3. Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.
4. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 2 e 3.
5. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.
6. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.
7. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33.
8. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
9. Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. È demandata alla contrattazione di secondo livello la modalità di fruizione del congedo. In caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione di secondo livello, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.
10. La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno

11. L'Ente inoltre, si impegna a valutare con la massima urgenza e priorità un'eventuale richiesta di mobilità territoriale, ove possibile, che dovesse pervenire dalla lavoratrice, laddove tale mobilità sia coerente con il percorso di protezione. Il mancato accoglimento della richiesta è da considerarsi eccezionale.
12. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo, si rinvia alle disposizioni di legge in vigore.

#### ***Articolo 48 Congedi per la formazione***

1. Ai dipendenti possono essere concessi, a richiesta, congedi per la formazione, di cui all'articolo 5 della Legge 53/2000, con diritto alla conservazione del posto, nella misura percentuale annua complessiva del 10 % del personale in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre dell'anno precedente.
2. La durata massima del congedo è pari a 2 mesi nell'arco della vigenza contrattuale.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i dipendenti interessati devono presentare all'Ente, almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative, una specifica domanda contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa.
4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 3 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.
5. L'ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:
  - a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 2 mesi consecutivi;
  - b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.
6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del dipendente, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3. l'Ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.
7. Il periodo di congedo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
8. Nel caso di infermità intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, si dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

#### ***Articolo 49 Formazione aziendale e aggiornamento professionale***

1. Le Parti, nella consapevolezza che l'attività delle Fabbricerie si fonda principalmente sugli elementi umani, ritengono che, oltre che interventi sulla razionalizzazione e sul miglioramento continuo dei servizi, sulla comunicazione e sulle tecnologie innovative, dovranno essere posti in atto interventi programmati per la formazione e l'aggiornamento continuo del personale.
2. Appare evidente che tali interventi formativi e/o di aggiornamento assumono una valenza strategica per sostenere i processi di cambiamento, per consolidare una cultura di tipo gestionale improntata al risultato, per accrescere la motivazione e la condivisione nei confronti degli obiettivi programmati dagli Enti, per sviluppare l'autonomia e la capacità di innovare e per orientare e favorire i percorsi di carriera del personale.
3. In particolare, per il mantenimento di standard professionali ottimali, che devono costantemente rispondere alla specificità del servizio reso, occorrerà sviluppare adeguatamente l'aggiornamento professionale complessivo sia per gli aspetti tecnico/operativi sia per la migliore padronanza delle lingue straniere.
4. Le ore impiegate per la partecipazione alle attività formative e di aggiornamento professionale programmate a livello di Ente, in base a quanto previsti dalla lettera c) comma 4.2 dell'articolo 4, qualora pianificate in orario extra lavorativo, saranno retribuite come lavoro supplementare e/o lavoro straordinario.
5. Nell'ambito di tale attività, allo scopo di agevolare il trasferimento delle conoscenze acquisite e di valorizzare l'esperienza dei lavoratori con elevata anzianità aziendale, potranno essere assunte iniziative utili per consentire l'affiancamento da parte degli stessi lavoratori in veste di tutor per neoassunti.

6. Le competenze acquisite dal lavoratore partecipante alle suddette attività saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia e le indicazioni che saranno fornite dal Ministero competente.
7. In attesa di quanto sopra, i risultati delle attività formative saranno registrati nel fascicolo personale del dipendente.

#### ***Articolo 50 Diritto allo studio***

1. I dipendenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, equiparate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad ore giornaliere di permesso retribuito nel limite massimo di 150 ore individuali retribuite in un triennio, fruibili anche in un anno.
2. Gli stessi hanno diritto ad essere ammessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami e, su loro richiesta, saranno esonerati dal prestare lavoro supplementare e/o straordinario oltre il normale orario giornaliero di lavoro e durante i riposi settimanali.
3. I dipendenti, che devono sostenere prove d'esame, compresi quelli universitari, usufruiscono – su richiesta – di permessi retribuiti giornalieri per sostenere le prove d'esame.
4. Per usufruire dei permessi di cui al comma precedente, l'interessato dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).
5. I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.
6. Il limite individuale di cui al comma 1, è utilizzato annualmente in ragione di un massimo del 3% del personale in servizio e, comunque, di almeno un'unità per Ente, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o in istituti regolarmente riconosciuti.
7. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 6, si procederà, in sede di confronto tra le parti a livello di Ente, a definire i criteri di priorità per attribuzione delle ore di cui al comma 1.
8. Gli Enti possono attribuire, a richiesta degli interessati, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, permessi ed aspettative non retribuite, anche di lungo periodo, per consentire momenti di sviluppo culturale e professionale attraverso periodi d'alternanza di studio e lavoro e consentendo così la partecipazione di dipendenti interessati a corsi di studio, master, stage, ecc.

#### ***Articolo 51 Aspettativa per motivi personali e familiari***

1. Al dipendente, che abbia superato il periodo di prova, che ne faccia richiesta, può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 (sei) mesi nell'arco della vigenza contrattuale.
2. Il dipendente potrà fare richiesta per cessare l'aspettativa prima del termine stabilito; l'Ente comunicherà entro 7gg dalla richiesta l'accettazione o meno della stessa.

#### ***Articolo 52 Aspettativa per chiamata e richiamo alle armi***

1. In caso di chiamata e richiamo alle armi, o di servizio civile, ai sensi della normativa vigente, il dipendente viene collocato in aspettativa per tutto il periodo con diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio.
2. Il dipendente che, salvo caso di comprovato impedimento, non si mette a disposizione dell'Ente entro un mese dalla data di cessazione del servizio può essere considerato dimissionario.
3. Il trattamento economico previsto dalle norme di legge a favore dei richiamati ha termine con la cessazione del periodo di richiamo.

#### ***Articolo 53 Aspettativa per cariche pubbliche e sindacali***

1. Il dipendente chiamato a ricoprire funzioni pubbliche elettive o cariche sindacali provinciali, regionali e nazionali è collocato, su richiesta, in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del mandato, con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti.
2. Al termine dell'aspettativa l'Ente assegna al dipendente una posizione di lavoro di livello pari a quella di cui era titolare e comportante l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle svolte prima del mandato.

#### ***Articolo 54 Permessi retribuiti in situazioni di handicap***

1. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte dalla legge n. 104/92 trovano applicazione le agevolazioni ivi previste con le modificazioni introdotte dalla Legge 183/2010 e dal D.lgs. 119/2011, fatti salvi gli accertamenti ivi prescritti.

2. I permessi giornalieri di cui alla citata legge possono essere fruiti anche con frazionamento orario.
3. I permessi orari e giornalieri sono retribuiti per intero e coperti da contribuzione previdenziale, secondo le disposizioni di legge e utili ai fini della corresponsione delle mensilità aggiuntive.

***Articolo 55 Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche***

1. I dipendenti, ai quali sia stata attestata dalla struttura pubblica o dalla struttura associativa convenzionata/accreditata prevista dalle leggi vigenti la condizione di soggetto affetto da tossicodipendenza, da alcolismo cronico o da grave debilitazione psicofisica, purché si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle richiamate strutture, usufruiscono delle seguenti misure di sostegno:
  - a) concessione di aspettativa non retribuita per infermità per l'intera durata del ricovero presso strutture specializzate;
  - b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;
  - c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto.
2. Durante i periodi relativi ai suddetti permessi e aspettative a favore del dipendente non matura alcuna indennità derivante dagli istituti normativi previsti dal presente Contratto.

## TITOLO VII

### Malattia, infortunio e sicurezza sul lavoro

#### *Articolo 56 Malattia e infortunio non professionale*

##### 1. Adempimenti e certificazione

- a) In caso di assenza per malattia ed infortunio non professionale il dipendente deve informare immediatamente, di norma prima dell'inizio del turno di servizio, la Direzione dell'Ente. Analogamente, deve essere comunicata l'eventuale prosecuzione dello stato d'incapacità al lavoro.
- b) In caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo, il dipendente è tenuto a comunicare entro due giorni il numero di protocollo identificativo del certificato e dell'attestato di malattia.
- c) Nel caso in cui non è prevista la procedura telematica, come, a titolo di esempio in occasione di ricovero ospedaliero, il dipendente è tenuto a produrre la certificazione cartacea consegnata.

##### 2. Accertamenti:

- a) Nel rispetto della normativa vigente, l'Ente ha facoltà di verificare l'esistenza della malattia o dell'infortunio e controllarne il decorso tramite le strutture sanitarie pubbliche preposte.
- b) Il dipendente assente è tenuto, fin dal 1° giorno d'assenza, a farsi trovare nel domicilio comunicato per il suddetto controllo, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.
- c) La mancata osservanza da parte del dipendente degli obblighi sopra indicati, ovvero il rifiuto di sottoporsi a visite di controllo, comporta la perdita del trattamento di malattia ed è sanzionabile sotto il profilo disciplinare.

##### 3. Durata e periodo di comporto:

- a) Il dipendente, che ha superato il periodo di prova, ha diritto, in caso d'assenza per malattia o infortunio, alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi.
- b) Durante il periodo di comporto il dipendente ha diritto per i primi dodici mesi all'intera retribuzione individuale; i successivi 6 mesi decorrono senza diritto ad alcuna retribuzione.
- c) In caso di patologie gravi, quali, ad esempio, oncologiche, sclerosi, ictus, o per interventi chirurgici di trapianto di organi vitali o by-pass coronario, il dipendente, che ha superato il periodo di prova, ha diritto, in caso d'assenza per malattia o infortunio, alla conservazione del posto per un periodo di 36 mesi.
- d) Nel caso di cui al comma precedente, durante il periodo di comporto il dipendente ha diritto per i primi 12 mesi all'intera retribuzione individuale; per i successivi 18 mesi la retribuzione è ridotta al 50%.
- e) I periodi di degenza ospedaliera, debitamente certificati, non danno luogo al raggiungimento dei termini di comporto sopra elencati.
- f) Per la maturazione del periodo di comporto, vengono sommate tutte le assenze per malattia verificatesi nei 3 anni precedenti l'ultima manifestazione morbosa.
- g) Una volta decorso il periodo durante il quale il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, il rapporto di lavoro si risolve di diritto con comunicazione scritta da parte dell'Ente all'interessato che conserva il diritto al TFR e all'indennità sostitutiva del preavviso.
- h) Il periodo d'assenza per malattia viene computato come servizio a tutti gli effetti, ad esclusione del periodo durante il quale non decorre alcuna retribuzione.

##### 4. Trattamento economico:

- a) Durante il periodo di malattia o d'infortunio non professionale il dipendente riceve dall'Ente la retribuzione individuale giornaliera a partire dal 1° giorno d'assenza per il tempo e nelle misure indicate nel comma 3. lettere b) e d).
- b) Le prestazioni economiche eventualmente a carico dell'INPS e anticipate dall'Ente, sono conguagliate alla fine di ciascun periodo di paga, nel loro importo con quello dei contributi e delle altre somme dovute all'INPS stesso dall'Ente.

5. Nel calcolo delle integrazioni a carico dell'Ente si dovrà tenere conto delle indennità a carico dell'INPS, utilizzando il procedimento di lordizzazione.

#### ***Articolo 57 Infortunio sul lavoro e malattia professionale***

1. Qualora ricorra infortunio sul lavoro o malattia professionale, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino alla completa guarigione clinica o alla stabilizzazione degli esiti, accertate dall' INAIL e comunque non oltre il periodo previsto dall'articolo 54 comma 3 lettera c).
2. In caso d'infortunio sul lavoro, anche se esso consente la continuazione dell'attività lavorativa, il dipendente ha l'obbligo di informare l'Ente tempestivamente e comunque non oltre le 24 ore dall'evento.
3. L'Ente anticipa l'intero trattamento economico previsto dall'INAIL, osservando per i rimborsi le procedure disposte dall'INAIL.
4. Per le prestazioni economiche a carico dell'INAIL anticipate dall'Ente, il dipendente è tenuto a fare avere al proprio Ente gli assegni relativi a dette prestazioni non appena sono a lui rimessi dall'INAIL stesso.
5. In caso d'infortunio attribuibile alla responsabilità di terzi, l'Ente può rivalersi nei diritti dell'infortunato fino alla concorrenza della somma erogata.
6. Per il trattamento dei dipendenti affetti da tubercolosi, si fa riferimento alle norme legislative vigenti.

#### ***Articolo 58 Tutela della salute e ambiente di lavoro***

1. Le parti convengono che la cura e il miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro e la sicurezza sul lavoro devono essere principi informativi dei comportamenti organizzativi e operativi sia della Direzione dell'Ente che di tutto il personale dipendente.
2. Le parti riaffermano come diritto-dovere primario dei soggetti sopra indicati la tutela della salute e della sicurezza e individuano nella prevenzione lo strumento per eliminare o diminuire i rischi e per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro del personale dipendente.
3. Gli Enti provvedono a dare piena attuazione, compatibilmente con la natura dei luoghi oggetto del patrimonio, alle previsioni normative contenute nel D.lgs. 626/94, nel D.Lgs. 81/08, nel D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 e successive modifiche e integrazioni. In tale ambito gli Enti provvedono agli accertamenti preventivi e periodici relativi agli ambienti di lavoro e all'effettuazione, laddove necessario, delle visite mediche dei dipendenti, per i quali sarà stilata una cartella sanitaria e di rischio da custodire presso l'Ente.

#### ***Articolo 59 Rappresentanti per la sicurezza (RLS)***

1. In applicazione di quanto previsto dal D.lgs. n. 81 del 2008 e sue successive modificazioni e integrazioni, dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995 – le cui disposizioni si intendono integralmente richiamate - e in relazione alle dimensioni occupazionali degli Enti e delle competenze attribuite alla contrattazione nazionale di categoria, in merito al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza si conviene quanto segue:
  - a) Negli Enti con più di quindici dipendenti a tempo indeterminato i lavoratori eleggono all'interno della RSU, all'atto della costituzione o del rinnovo, o, in assenza all'interno della RSA, un rappresentante per la sicurezza;
  - b) Negli Enti che occupano fino a quindici dipendenti a tempo indeterminato il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno.
2. Per lo svolgimento dei suoi compiti il R.L.S. ha diritto rispettivamente a un massimo di 24 e di 12 ore di permesso retribuite.
3. Le ore di permesso del R.L.S. facente parte della RSU o della RSA non incidono sul monte ore di permessi delle strutture di rappresentanza sindacale.

#### ***Articolo 60 Dispositivi di protezione e divise***

1. Gli Enti forniscono ai propri dipendenti i dispositivi di protezione individuali e si assicurano che essi siano correttamente utilizzati.
2. Gli Enti, laddove le mansioni lo richiedano, forniscono ai dipendenti le divise e/o gli indumenti di lavoro necessari.

## TITOLO VIII

### Tutela della dignità dei dipendenti

#### *Articolo 61 Portatori di handicap*

1. Gli Enti, nell'ambito delle normative di legge vigenti, pongono in essere gli interventi organizzativi e logistici ritenuti necessari per favorire l'inserimento nell'attività lavorativa di soggetti portatori di handicap, laddove questi dipendenti siano presenti.
2. Tra gli interventi è inclusa, nella misura consentita dalle condizioni oggettive, la rimozione delle eventuali barriere architettoniche che fossero d'ostacolo all'attività lavorativa di tali soggetti.

#### *Articolo 62 Volontariato*

1. Le parti, sensibili alle problematiche di carattere sociale e nel rispetto degli indirizzi legislativi, convengono sull'opportunità di considerare positivamente, nell'ambito del rapporto di lavoro, le necessità dei dipendenti impegnati volontariamente a svolgere un'attività o una funzione di particolare significato sociale e umanitario.
2. Gli Enti, in relazione alle disposizioni legislative vigenti, consentono, compatibilmente con le esigenze del servizio, ai dipendenti che fanno parte di organizzazioni volontarie, di fruire delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro in atto a livello di Ente, a norma del presente Contratto, di flessibilità d'orario anche individuale e di permessi retribuiti e non.
3. Le Parti, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, concordano di incontrarsi per verificare le eventuali modifiche legislative che dovessero intervenire in tema di disciplina della attività di volontariato e prestazioni ad essa connesse

#### *Articolo 63 Pari opportunità tra uomo e donna*

1. Le Parti si danno reciprocamente atto di recepire il d.lgs. n. 198/2006, c.d. Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna.
2. In particolare, le Parti promuovono misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali.
3. Ogni Ente promuove iniziative, anche su proposta delle Rappresentanze Sindacali volte a verificare non solo il rispetto della normativa sulla parità, ma anche a rendere effettive le condizioni di opportunità rimuovendo gli ostacoli che ne impediscano la realizzazione nel campo delle assunzioni, della formazione professionale, della retribuzione e della carriera.
4. Le Parti si danno reciprocamente atto che il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.
5. Alla contrattazione a livello aziendale è assegnata la funzione di:
  - a. esaminare l'andamento occupazionale femminile;
  - b. proporre specifiche sperimentazioni di azioni positive tese a consentire una effettiva parità di opportunità per la collocazione professionale, il riconoscimento del valore del lavoro, i processi di sviluppo di carriera.
6. Entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, le Parti si impegnano a costituire a livello di Associazione il Comitato per le Pari Opportunità composto in misura paritetica da rappresentanti designati dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e da rappresentanti dell'Associazione

7. L'Associazione assicura le condizioni e gli strumenti per il funzionamento del Comitato di cui al comma precedente.

***Articolo 64 Codice di comportamento contro le discriminazioni, le molestie e le molestie sessuali, nonché contro gli atti di violenza***

Le Parti concordano sulla necessità di adottare in ciascuna Fabbrica un Codice di comportamento, le cui linee guida sono riportate in Appendice, e che potrà essere maggiormente dettagliato in sede di contrattazione aziendale per meglio rispondere alle singole realtà di riferimento.

***Articolo 65 Comitato sul fenomeno del mobbing***

1. Al fine di contrastare forme di sistematica violenza morale o psichica da chiunque attuata nei confronti di un dipendente durante lo svolgimento del lavoro, le Parti concordano che al Comitato per le pari opportunità tra uomo e donna, di cui al precedente articolo 63, vengano attribuite anche le funzioni e i compiti previsti dal presente articolo.
2. L'Associazione assicura le condizioni e gli strumenti per il funzionamento del Comitato

## TITOLO IX

### Norme comportamentali e disciplinari

#### *Articolo 66 Obblighi del dipendente*

1. Il dipendente deve prestare l'attività lavorativa con impegno e responsabilità, tenendo una condotta costantemente uniformata a principi di disciplina, dignità e moralità. In particolare deve:
  - a) osservare le norme del presente Contratto e le disposizioni impartite dall' Ente, e comunque dai superiori, anche con riferimento alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
  - b) informare immediatamente i propri superiori di qualsiasi infortunio che accada durante lo svolgimento dell'attività lavorativa;
  - c) rispettare l'orario di servizio, adempiendo alle formalità prescritte dall' Ente per il controllo della presenza e non allontanarsi, senza espressa autorizzazione del responsabile, dal posto di lavoro durante l'orario di servizio;
  - d) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni affidategli; non trarre profitto, con danno verso l'Ente, in riferimento a quanto forma oggetto delle sue funzioni; rispettare il segreto d'ufficio e non svolgere attività contraria agli interessi dell'Ente medesimo. È fatto espresso divieto di ricevere compensi o regali sotto qualsiasi forma per l'attività svolta;
  - e) espletare le sue funzioni tenendo un contegno sempre corretto ed educato, che concorra al buon nome dell'Ente; usare sempre rispetto, riguardo e ogni doverosa sollecitudine, sia con gli altri dipendenti, che con gli utenti, venendo sempre incontro alle richieste di questi ultimi, tenuto presente i loro diritti al miglior trattamento e alla maggiore cortesia;
  - f) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, occupazioni estranee al servizio, né, durante i periodi d'assenza per malattia o infortunio, attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;
  - g) avere riguardo dei locali, dei mobili, degli oggetti, degli attrezzi e degli strumenti a lui affidati;
  - h) non introdurre, senza autorizzazione, persone estranee all' Ente in locali e luoghi non aperti al pubblico;
  - i) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'Ente in grado di coinvolgere, direttamente o indirettamente interessi propri;
  - j) comunicare immediatamente all' Ente ogni mutamento del proprio domicilio e/o residenza sia durante il servizio che durante i periodi di malattia.
2. Per ciò che attiene alla malattia, il dipendente ha l'obbligo di:
  - a) trascorsi due giorni lavorativi dal suo inizio, darà immediata notizia della propria malattia all' Ente, salvo il caso di grave e comprovato impedimento. La mancata comunicazione dell'assenza, trascorso un giorno lavorativo dal suo inizio, farà considerare l'assenza stessa ingiustificata;
  - b) attenersi, per quanto attiene alla certificazione attestante l'effettivo stato d'infermità alla procedura di cui all'articolo 56;
  - c) riprendere servizio alla scadenza del periodo indicato dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, dalla data indicata sul certificato del medico di controllo;
  - d) comunicare immediatamente all' Ente, salvo il caso di grave e comprovato impedimento, il perdurare dello stato di malattia;
  - e) osservare l'obbligo di reperibilità presso il recapito comunicato all' Ente nelle fasce orarie, tutti i giorni (festivi e domenica inclusi) dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

#### *Articolo 67 Sanzioni e procedure disciplinari*

1. La mancata osservanza degli obblighi di cui all'articolo 66 determinano, secondo la gravità dell'infrazione, l'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
  - a) richiamo verbale;
  - b) rimprovero scritto;

- c) multa d'importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
  - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 180 giorni;
  - e) licenziamento disciplinare senza preavviso.
2. Nessun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale può essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al dipendente e senza averlo sentito.
  3. La contestazione al dipendente dei provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale viene fatta per iscritto, con la specifica indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione. La contestazione deve essere tempestiva, comunque non oltre i 20 giorni dal momento in cui l'ufficio preposto ha avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa, e deve contenere l'indicazione del termine entro il quale il dipendente può presentare gli argomenti a propria difesa. Detto termine non può essere inferiore a 5 giorni.
  4. Il dipendente, entro il termine definito dalla lettera di contestazione scritta, può presentare le proprie giustificazioni per iscritto, ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa facendosi assistere da un rappresentante del sindacato cui aderisce o conferisce mandato.
  5. La Direzione, completata l'istruttoria, la quale dovrà esaurirsi entro 30 giorni dal termine concesso al dipendente per le giustificazioni, applica al dipendente il provvedimento adottato.
  6. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il dipendente, al quale sia stata comminata una sanzione disciplinare, può promuovere, nei 20 giorni successivi, un tentativo di conciliazione ai sensi dell'Articolo 90 del presente CCNL.
  7. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

#### *Articolo 68 Codice disciplinare*

1. Il presente codice disciplinare deve essere portato a conoscenza dei dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Il tipo e l'entità delle sanzioni comminate in applicazione dell'articolo precedente, sono determinanti in base ai seguenti criteri generali:
  - a) intenzionalità del comportamento e grado della colpa;
  - b) rilevanza degli obblighi violati;
  - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
  - d) entità del danno o grado di pericolo arrecato all'Ente, agli utenti o a terzi;
  - e) proporzionalità fra infrazione e sanzione e gradualità della sanzione;
  - f) reiterazione della mancanza.
2. Le sanzioni disciplinari del rimprovero verbale e scritto sono comminate per le mancanze di minore entità; le rimanenti sanzioni per le mancanze di maggior rilievo. La determinazione dell'entità della mancanza avviene in applicazione dei criteri generali enunciati al comma 1 del presente articolo.
3. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.
4. Incorre nei provvedimenti di cui alle lettere a), b), c), e d), dell'articolo precedente, fra i possibili comportamenti sanzionabili, il dipendente che:
  - a) adotti una condotta non conforme ai principi di correttezza nei confronti di altri dipendenti, di terzi e non adeguata della sacralità dei luoghi di lavoro;
  - b) dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro;
  - c) abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
  - d) ritardi, senza giustificato motivo, l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
  - e) esegua il lavoro con negligenza o mostri negligenza nella cura dei locali o di altri beni strumentali affidati al dipendente in ragione del servizio;
  - f) procuri guasti a cose o impianti comunque esistenti nell'Ente per disattenzione o negligenza;
  - g) adotti comportamenti o procuri molestie lesive della dignità e della libertà della persona;
  - h) trasgredisca l'osservanza del presente Contratto, nonché le disposizioni di servizio e dell'orario di lavoro, o ponga in essere comportamenti che arrechino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dell'Ente.
5. Nel rispetto delle normative vigenti e sempre che si configuri un notevole inadempimento è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo nei punti previsti dal precedente comma qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità; in particolare il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto per:
  - a) rissa o vie di fatto sul lavoro;
  - b) assenza ingiustificata oltre il 4° giorno o per tre volte nell'anno solare nei giorni precedenti o seguenti ai festivi o alle ferie;
  - c) recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo ad almeno due sospensioni nel corso dell'anno;
  - d) danneggiamento volontario o per negligenza grave e dimostrata di impianti o di materiale dell'Ente;
  - e) atto implicate dolo o colpa grave con danno dell'Ente;
  - f) alterazioni dolose dei sistemi di controllo dell'Ente;

- g) abbandono del posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione del lavoro o di ordini ricevuti che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti;
  - h) gravi e reiterati comportamenti lesivi della dignità della persona;
  - i) contraffazione o mendace dichiarazione sulla documentazione inerente l'assunzione.
6. La predetta elencazione ha carattere indicativo ed esemplificativo e non esaustivo dei casi che potranno dar luogo all'adozione del provvedimento del licenziamento per mancanze gravi.

***Articolo 69 Sospensione cautelare***

1. In caso di mancanze che prevedono il licenziamento senza preavviso, l'Ente potrà disporre la sospensione cautelare del dipendente con effetto immediato, onde procedere ad accertamenti preliminari per un periodo massimo di 10 giorni lavorativi.
2. L'Ente comunicherà per iscritto al dipendente i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie.
3. Nel caso in cui le giustificazioni siano accolte, il dipendente sarà reintegrato nel posto di lavoro e gli verrà corrisposta la retribuzione per il periodo della sospensione cautelare.

## TITOLO X

### Estinzione del rapporto di lavoro

#### *Articolo 70 Cause di estinzione del rapporto di lavoro*

1. Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:
  - a) per licenziamento del dipendente ai sensi delle norme disciplinari del presente Contratto e delle leggi vigenti per i rapporti di diritto privato;
  - b) per dimissioni del dipendente;
  - c) per morte del dipendente;
  - d) per collocamento a riposo d'ufficio, al raggiungimento dei requisiti anagrafici e/o contributivi previsti dalle vigenti disposizioni di legge per il conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia
  - e) per malattia o conseguenza d'infortunio, la cui durata abbia superato il periodo di conservazione del posto come previsto dal presente Contratto.
2. In ogni caso l'Ente comunica sempre per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

#### *Articolo 71 Termini di preavviso*

1. Il preavviso di licenziamento o di dimissioni, per il personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato secondo la tabella seguente:

<i>Anzianità/Area</i>	<i>A</i>	<i>B - C</i>	<i>D - E</i>	<i>Q</i>
<i>Cinque anni</i>	<i>8gg</i>	<i>30gg</i>	<i>60gg</i>	<i>90gg</i>
<i>Dieci anni</i>	<i>8gg</i>	<i>30gg</i>	<i>90gg</i>	<i>120gg</i>
<i>Oltre dieci anni</i>	<i>15gg</i>	<i>45gg</i>	<i>90gg</i>	<i>150gg</i>

2. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.
3. In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
4. È in facoltà della parte che riceve la disdetta di cui al comma 1 del presente articolo, cessare il rapporto di lavoro sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo e maturazione di indennità per il periodo di preavviso totalmente o parzialmente non compiuto.

## TITOLO XI

### Trattamento economico

#### *Articolo 72 Retribuzione e sue definizioni*

1. Il trattamento economico annuale è suddiviso in 14 mensilità e la retribuzione viene corrisposta mensilmente.
2. La retribuzione è definita come segue:
  - a) retribuzione base, costituita dai valori tabellari mensili, comprensivi dell'indennità di contingenza, comunque denominata, come riportati nelle tabelle **A** e **B** riportate in Appendice.
  - b) retribuzione individuale con la quale si intende la retribuzione base mensile, incrementata dall'eventuale indennità di staff/responsabilità/coordinamento o di funzione, dal maturato di anzianità, dalla progressione di anzianità e da altri eventuali assegni a carattere continuativo "ad personam";
  - c) retribuzione globale di fatto mensile o annuale, con la quale si intende la somma della retribuzione individuale e delle quote di competenze aggiuntive per 13<sup>^</sup> e 14<sup>^</sup>.
3. L'importo giornaliero della retribuzione si ottiene dividendo per 26 la retribuzione base.
4. L'importo orario della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione base per 156.
5. In presenza di eventuali assenze non retribuite (sciopero, permessi a proprio carico, assenze ingiustificate ecc.) la retribuzione globale mensile sarà decurtata in rapporto e nella misura della durata della prestazione lavorativa non esplicita, facendosi riferimento ai parametri retributivi giornalieri e orari come determinati nei commi 3 e 4.

#### *Articolo 73 Tredicesima mensilità*

1. Entro il 20 dicembre di ciascun anno sarà corrisposto al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'articolo 72 comma 2 lettera b).
2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il dipendente avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13<sup>^</sup> mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato.
3. Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero.
4. Per quanto riguarda la tredicesima mensilità spettante per i periodi di assenza per malattia, per gravidanza e puerperio si rinvia a quanto riportato negli appositi articoli del presente Contratto.

#### *Articolo 74 Quattordicesima mensilità*

1. Al personale dipendente sarà corrisposto, entro il mese di luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'articolo 72 comma 2 lettera b), in atto al 30 giugno immediatamente precedente.
2. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti la suddetta data, al dipendente saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi del servizio prestato.
3. Negli Enti in cui non è prevista l'erogazione della quattordicesima mensilità, in fase di prima applicazione e con decorrenza dal primo giorno dell'anno successivo alla prima applicazione del presente contratto, la quattordicesima mensilità è pari alla retribuzione di cui all'articolo 72 comma 2 lettera a); al suo finanziamento si procederà, anche gradualmente, e comunque entro la durata del presente Contratto, previo confronto con le rappresentanze sindacali, mediante l'utilizzo dei fondi destinati a premi e/o indennità erogati a titolo generalizzato e/o a titolo di produttività collettiva.
4. Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della 14<sup>^</sup> mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme riguardanti la 13<sup>^</sup> mensilità.

#### *Articolo 75 Trattamento di famiglia - Assegno per il nucleo familiare*

1. Per gli Enti che, stante le vigenti disposizioni, non rientrano fra i datori di lavoro soggetti alla C.U.A.F. (Cassa Unica Assegni Familiari) gestita dall'INPS, si stabilisce che al personale dipendente avente diritto verrà corrisposto per i propri familiari un trattamento di famiglia secondo la disciplina vigente per la C.U.A.F.
2. Gli interessati sono tenuti a presentare all'Ente tutta la documentazione occorrente per l'accertamento del diritto.
3. Il trattamento di famiglia di cui al presente articolo non è considerato retribuzione a nessun effetto.

#### *Articolo 76 Progressione di anzianità*

1. A decorrere dal 1/1/2008 è istituita la progressione di anzianità articolata in 4 scatti biennali in cifra fissa, come riportato nella tabella **C** riportata in Appendice.
2. Il finanziamento degli scatti di cui al comma 1 sarà posto a carico del rinnovo contrattuale nel quale essi si realizzano.

- 2.bis A decorrere dal 1/1/2014 gli scatti di anzianità avranno cadenza triennale e pertanto gli scatti con decorrenza in pari data verranno corrisposti con decorrenza dal 1/1/2015. Al personale in servizio che maturerebbe lo scatto successivamente al 1/1/2014 verranno in pari data attribuiti i ratei in ventiquattresimi maturati alla data del 31/12/2013.
3. Dalla stessa data cessano di decorrere gli scatti di anzianità previsti dai precedenti Contratti.
  4. Le quote maturate a tale data e gli scatti in maturazione, proporzionalmente temporizzati e monetizzati, sono conservati come maturato individuale di anzianità, non riassorbibile, e fanno parte della retribuzione individuale di all'articolo 72 comma 2 lettera b).
  5. Il maturato individuale di anzianità è utile ai fini previdenziali e del TFR comunque denominato.

#### *Articolo 77 Retribuzione accessoria – Indennità varie*

1. Oltre a quelle già menzionate relative a lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno, in turni avvicendati e reperibilità, ove ne ricorrano le condizioni, al dipendente spettano anche le seguenti indennità:
  - a) indennità di maneggio valori;
  - b) indennità “Superfestivi”;
  - c) indennità per lavori speciali disagiati;
  - d) indennità di staff/responsabilità/coordinamento;
  - e) indennità di funzione;
  - f) indennità di vigilanza.
2. Tutte le indennità, ad eccezione di quelle di staff/responsabilità/coordinamento, di funzione e di vigilanza, non hanno carattere continuativo ma vanno attribuite esclusivamente su specifica prestazione effettivamente resa.
3. Altre tipologie d'indennità possono essere individuate a livello locale, con finanziamento a carico del bilancio degli Enti.
4. Eventuali indennità derivanti da precedenti regolamentazioni contrattuali nazionali, territoriali o aziendali, non più contemplate nel presente CCNL, per la parte eventualmente non assorbita nei minimi tabellari, vengono mantenute in cifra fissa mensile come assegno “ad personam” non riassorbibile.

#### *Articolo 78 Misura delle indennità*

1. Indennità maneggio valori.  
Il dipendente, che normalmente maneggia denaro contante e/o assegni con responsabilità e oneri per errori, ha diritto a un'indennità pari a € 1,55 per giorno effettivamente lavorato.  
Tale indennità è corrisposta anche a chi sostituisce temporaneamente il titolare del servizio di cassa a qualsiasi titolo.  
Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore in atto, fino a concorrenza con i futuri miglioramenti.
2. Indennità “super festivi”  
A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, è istituita, per tutto il personale dipendente, l'indennità per prestazioni lavorative effettuate in giorni in cui ricorrono particolari festività (Superfestivi).  
A tal fine i giorni superfestivi sono così individuati:  
  - Capodanno
  - Epifania
  - Pasqua
  - 1° Maggio
  - Assunzione
  - Natale
  - Santo Patrono
 La misura di detta indennità, aggiuntiva al trattamento economico normalmente corrisposto, è fissata in € 25 per prestazioni lavorative di 6 ore.  
Per prestazioni ricadenti nelle suddette festività, che risultino inferiori o eccedenti le 6 ore, l'indennità verrà corrisposta in misura proporzionale alla prestazione.
3. Indennità per lavori speciali disagiati  
La parti convengono di erogare questa particolare indennità, al fine di compensare condizioni di lavoro più disagiate e/o sfavorevoli di alcuni dipendenti rispetto ad altri che operano in condizioni di normalità.  
L'erogazione di questa indennità, da regolamentare a livello di Ente, va attribuita esclusivamente in relazione alla specifica prestazione giornaliera e può essere graduata secondo diversi livelli correlati alla specialità e all'eventuale molteplicità delle condizioni di disagio connessi alla prestazione e varia da un minimo di € 2 ad un massimo di € 10.
4. Indennità di staff  
Ai dipendenti, non appartenenti all'Area Quadri, cui vengono attribuite specifiche responsabilità o che assumano funzione di coordinamento di figure professionali anche di pari livello, potrà essere riconosciuta una indennità di staff compresa tra € 77 e € 308 mensili lordi per 13 mensilità.

- Eventuali erogazioni in atto allo stesso titolo assorbiranno, fino a concorrenza, l'indennità di cui sopra.
3. Indennità di funzione area Quadri  
Ai dipendenti appartenenti all'Area Quadri è attribuita una indennità di funzione compresa tra € 400 e € 1.500 mensili lordi per 13 mensilità.  
Eventuali erogazioni in atto allo stesso titolo e i superminimi individuali assorbiranno, fino a concorrenza, l'indennità di cui sopra.  
L'indennità di funzione è onnicomprensiva e assorbe ogni e qualsiasi altra indennità legata alla prestazione lavorativa, ad eccezione dell'indennità di trasferta.
  4. Indennità di vigilanza  
Al personale addetto alla vigilanza (guardie giurate) dei monumenti compete una indennità pari a € 60 mensili lordi per 13 mensilità.

#### ***Articolo 79 Indennità di trasferta.***

1. L'indennità di trasferta compete quando un dipendente per motivi di lavoro sia impegnato al di fuori del territorio del Comune dove è collocata la sede di lavoro.
2. Le spese di viaggio, vitto e pernottamento vengono rimborsate e compensate a piè di lista, previa presentazione dei relativi titoli di spesa, in base alle modalità e ai limiti di seguito riportati:
  - a) il rimborso delle spese di trasporto comprende quelle di viaggio, effettuato con mezzi pubblici, per e dalla località di missione e quelle di trasferimento nell'ambito della stessa località;
  - b) il rimborso delle spese di alloggio per il pernottamento in alberghi fino a 4 stelle è riconosciuto quando il protrarsi dell'impegno lavorativo non consenta il rientro in residenza alla sera.
  - c) le spese per i pasti sono rimborsate le spese fino a concorrenza di € 50 giorno, con un massimale di € 30 per singolo pasto.
3. Al dipendente compete, altresì:
  - a) un'indennità pari a € 24 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
  - b) un importo, di detta indennità, determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore; nel computo delle ore di trasferta è compreso il tempo di viaggio;
  - c) il compenso per lavoro straordinario, ove spettante, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata.
4. Nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.
5. In caso di trasferte all'estero i rimborsi per i pasti sono incrementati del 30% e l'indennità di cui al comma 3, lettere a) è incrementata del 50%.

#### ***Articolo 80 Corresponsione della retribuzione***

1. La retribuzione, da corrispondere al dipendente di norma entro il 10 del mese successivo, dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto, nonché tutte le ritenute effettuate.
2. Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

#### ***Articolo 81 Servizio mensa***

1. Gli Enti, tenuto conto della distribuzione dell'orario di lavoro, istituiscono, previo confronto con le Rappresentanze Sindacali, un servizio mensa, di norma attraverso l'adozione di buoni pasto o ticket-restaurant o anche mediante convenzione con terzi o servizio diretto.
2. Il servizio mensa, comunque costituito, è fruibile dai dipendenti che prestano attività lavorativa superiore alle sei ore e che copra la fascia oraria compresa tra le ore 12 e le ore 15 e/o tra le ore 19 e le ore 22.
3. Il tempo di fruizione dei pasti è considerato al di fuori dell'orario di servizio.
4. In ogni caso è prevista una partecipazione dei dipendenti al costo del pasto in misura non superiore ad 1/3.

5. Il servizio è attribuito per ciascun giorno di prestazione effettiva di lavoro, e il suo costo non costituisce elemento retributivo con effetti su altri istituti retributivi contrattuali.
6. Il valore del buono pasto è fissato nella misura del corrispettivo fiscalmente esente.

### ***Articolo 82 Premio di risultato e welfare aziendale***

1. Gli Enti valuteranno, sulla base di verifiche annuali delle condizioni economiche finanziarie e dell'andamento del costo complessivo del personale, la possibilità di erogare premi di risultato al personale dipendente, previo confronto tra le Parti a livello locale, con le modalità previste dalla lettera b) del comma 4.2 dell'articolo 4.
2. Rimane comunque inteso che, a decorrere dal 2017, la quota minima di risorse di 15 € mensili destinata annualmente alla contrattazione di secondo livello viene elevata a 20 € mensili.
3. Rimane confermato per il triennio 2015 - 2017 l'incremento dello 0,3% della massa salariale riferita all'anno 2012 destinato alla contrattazione di Ente.
4. Negli Enti di piccole dimensioni in cui non si svolge nessuna contrattazione integrativa la cifra di cui al comma 2 viene assunta come elemento di garanzia (EdG) pro-capite, ferme restando le verifiche di cui al comma 1.
5. In sede di contrattazione aziendale le Parti potranno prevedere la destinazione delle risorse di cui ai precedenti commi, in tutto o in parte, al finanziamento di piani di welfare aziendale, in applicazione di quanto previsto dalla normativa in materia.

## **TITOLO XII**

### **Classificazione del personale e sviluppo professionale**

#### ***Articolo 83 Sistema di classificazione del personale***

1. Il sistema di classificazione (Riportato in Appendice) è strutturato in cinque Aree denominate A, B, C, D ed E, ciascuna articolata in sei fasce, e nell' Area Quadri articolata in due fasce.
2. Ogni Area individua contenuti professionali omogenei e coerenti rispetto a fattori discriminanti, mentre le fasce esprimono professionalità a maturazione crescente nell'ambito dell'Area.
3. Le Aree sono individuate nelle declaratorie, riportate in Appendice, che descrivono l'insieme delle caratteristiche e dei requisiti indispensabili per la classificazione delle posizioni di lavoro, e per ciascuna Area sono indicati in modo esemplificativo, ma non esaustivo, alcune mansioni/profili professionali.
4. Gli Enti, procedono, ove necessario, alla individuazione di nuovi profili e alla loro collocazione nelle aree e nelle fasce, in base alle loro specifiche esigenze organizzative e gestionali e sulla scorta dei processi produttivi in atto.

#### ***Articolo 84 Criteri di inquadramento del personale***

1. L'inquadramento di ciascun dipendente avviene identificando l'Area di riferimento in relazione alla complessità delle mansioni/funzioni da esercitare.
2. Alla attribuzione del personale a una determinata Area si perviene attraverso l'analisi delle mansioni, mediante la verifica della presenza e del grado d'importanza dei seguenti fattori:
  - a) conoscenze teoriche e pratiche;
  - b) ampiezza e complessità del ruolo;
  - c) livello di standardizzazione o autonomia;
  - d) responsabilità e finalità;
  - e) gestione delle informazioni.
3. L'attribuzione della fascia da parte degli Enti avviene in funzione del livello di maturazione professionale richiesto e della dimensione e degli ambiti operativi delle attività da esercitare.
4. Al fine di dirimere eventuali controversie, plurime o individuali, in materia di inquadramento è previsto il ricorso al collegio di conciliazione di cui all'articolo 90.

### ***Articolo 85 Sviluppo professionale del personale***

1. Le parti convengono sulla necessità di valorizzare le capacità professionali del personale, promuovendone lo sviluppo, in linea con le esigenze organizzative di efficienza e produttività dell'Ente, di qualità del servizio nonché dell'evoluzione delle tecnologie.
2. La mobilità orizzontale, intesa come passaggio di fascia, è il risultato, valutato periodicamente dalla Direzione dell'Ente, sulla base di quanto previsto dall'articolo 4 comma 4.1. lettera l) e comma 4.2 lettera j), di un obiettivo arricchimento delle esperienze, dell'intercambiabilità delle mansioni, della polivalenza dei propri compiti, dell'acquisizione di competenze nell'ambito di diverse posizioni lavorative, e della messa a frutto delle proprie potenzialità.
3. I passaggi ad Area superiore vengono effettuati dalla Direzione in relazione alle esigenze dell'Ente, sulla base di quanto previsto dall'articolo 4 comma 4.1 lettera l), con riferimento ai requisiti della posizione di lavoro superiore, previa valutazione del merito, delle attitudini e delle potenzialità dei dipendenti interessati, sulla base del progressivo e obiettivo arricchimento delle capacità professionali e delle conoscenze da questi acquisite tramite esperienza di lavoro, partecipazione ad attività formative, intercambiabilità delle mansioni, mobilità nell'ambito di diverse posizioni organizzative, impegno e qualità delle prestazioni e risultati conseguiti.

### ***Articolo 87 Area Quadri***

1. Appartiene all'Area Quadri il personale, già in possesso dei requisiti previsti dall'Area E, preposto in funzioni di direzione di unità organizzative di tipo semplice o a carattere complesso con elevato grado d'autonomia decisionale o che esercita nella propria specializzazione professionale competenze di alto contenuto scientifico.
2. I Quadri sono titolari di posizioni e funzioni d'importanza strategica ai fini dell'attuazione degli obiettivi dell'Ente e sono responsabili dei risultati professionali e/o di gestione, della ottimizzazione e dell'integrazione delle risorse tecniche, economiche, organizzative e dei know-how assegnati.
3. L'area Quadri si articola in due fasce caratterizzate da assunzione di responsabilità o da esercizio della professione di livello crescente, secondo le seguenti declaratorie:

#### **Fascia Q1**

Vi appartiene il personale che svolge funzioni di coordinamento, controllo e integrazione di un settore dell'Ente e/o funzioni professionali a carattere scientifico e/o tecniche altamente specialistiche e notevolmente complesse, strettamente e direttamente connesse agli obiettivi e risultati dell'Ente.

#### **Fascia Q2**

Vi appartiene il personale che, in possesso delle caratteristiche professionali della fascia inferiore, abbia maturato una consolidata esperienza e la esercita in ambienti e contesti di ampie dimensioni, elevata variabilità e particolare importanza e strategicità in relazione ai fini dell'Ente.

### ***Articolo 88 Norme per l'Area Quadri***

1. In relazione alle funzioni direttive espletate e al livello di responsabilità proprio del personale inquadrato nell'Area Quadri si conviene quanto segue:
  - a) **Orario di lavoro.**

I Quadri, fermo restando il rispetto dell'orario di lavoro di cui all'art. 32, non sono soggetti all'applicazione di rigide normative sull'orario di lavoro e alla conseguente disciplina sulla limitazione del lavoro straordinario.

Le maggiori prestazioni effettivamente svolte, anche in giornate festive e/o in orari particolari, sono compensate dalla particolare indennità di funzione, finalizzata in modo esplicito anche a tale titolo.
  - b) **Responsabilità civile.**

Ai sensi dell'art. 5, legge n. 190/85, l'Ente provvede a garantire, attraverso apposita polizza assicurativa, il personale interessato dal rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, salvo i casi di dolo o colpa grave del dipendente.
  - c) **Indennità di funzione.**

In relazione alle funzioni esercitate, ai dipendenti dell'Area Quadri viene attribuita una specifica indennità di funzione prevista nel trattamento retributivo, corrisposta per 13 mensilità e utile ai fini del TFR.

Detta indennità assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa all'esercizio del ruolo di Quadri e non è cumulabile con l'indennità di staff.

## TITOLO XIII

### Norme finali

#### *Articolo 89 Norma di salvaguardia*

Per gli Enti che procedono per la prima volta all'applicazione del presente Contratto rimangono in vigore le norme e le procedure previste e concordate all' articolo 84 del CCNL 2008-20012.

In considerazione della proficua trattativa in corso per applicare il CCNL dei dipendenti delle Fabbricerie presso la Procuratoria di San Marco a Venezia le parti concordano di abrogare, per tale Fabbrica, **il riferimento alla tabella di corrispondenza C-3**, delegando alla trattativa di secondo livello l'individuazione di una nuova tabella di corrispondenza tra il sistema di classificazione al momento applicato dalla Procuratoria di San Marco e quello utilizzato dal CCNL delle Fabbricerie indicato nell'appendice dello stesso dove sono riportati , oltre al sistema di classificazione, i minimi tabellari con decorrenza 2017 e il valore degli scatti triennali.

#### *Articolo 89 Previdenza complementare e sistema di welfare aziendale*

Le Parti convengono di rinviare ad apposita sessione negoziale, da tenersi entro i prossimi otto mesi, la trattazione, in una visione unitaria, delle problematiche inerenti la Previdenza complementare e il welfare aziendale

#### *Articolo 90 Conciliazione*

Per tutte le controversie individuali o plurime relative all'applicazione del presente Contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione da esperirsi, secondo le norme e le procedure previste per il rapporto di lavoro privato, presso il Collegio di Conciliazione istituito in seno alla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente.

#### *Articolo 91 Tutela delle Unioni Civili*

Al fine di assicurare l'effettiva tutela dei diritti delle parti delle unioni Civili, le disposizioni del presente CCNL che si riferiscono al matrimonio si intendono integrate da "e unioni civili" e quelle contenenti le parole "coniuge/coniugi" si intendono applicate anche alle parti delle unioni civili.

## APPENDICE

La presente Appendice contiene:

*Tabella A - Incrementi tabellari nel triennio, decorrenze e calcolo.*

*Tabella B - Minimi tabellari con decorrenza 2017*

*Tabella C - Valore scatti triennali*

*Sistema di classificazione*

*Accordo separato per la Disciplina del rapporto Collaborazione*

*Norme sull'apprendistato*

*Avviso comune deroga assistita nella parte riguardante le assunzioni stagionali*

*Linee guida per l'adozione di un Codice di comportamento contro le discriminazioni, le molestie e le molestie sessuali, nonché contro gli atti di violenza.*

**Tabella A**

*Incrementi tabellari, decorrenze e calcolo*

Area	Fascia	Parametro	Tabellare al 31/12/2014	Incremento 1,5% dal 1/1/2015	Tabellare dal 1/1/2015	Incremento 1,5% dal 1/1/2016	Tabellare dal 1/1/2016	Incremento 0,9% dal 1/1/2017	Tabellare dal 1/1/2017
A	AF1	100,00	1.618,95	24,28	1.643,24	24,65	1.667,89	15,01	1.682,90
	AF2	101,44	1.642,21	24,63	1.666,84	25,00	1.691,84	15,23	1.707,07
	AF3	103,46	1.675,04	25,13	1.700,16	25,50	1.725,67	15,53	1.741,20
	AF4	105,46	1.707,29	25,61	1.732,89	25,99	1.758,89	15,83	1.774,72
	AF5	106,50	1.724,19	25,86	1.750,05	26,25	1.776,30	15,99	1.792,29
	AF6	107,82	1.745,55	26,18	1.771,73	26,58	1.798,31	16,18	1.814,50
B	BF1	111,81	1.810,16	27,15	1.837,32	27,56	1.864,88	16,78	1.881,66
	BF2	113,56	1.838,45	27,58	1.866,02	27,99	1.894,01	17,05	1.911,06
	BF3	115,60	1.871,54	28,07	1.899,61	28,49	1.928,11	17,35	1.945,46
	BF4	117,79	1.907,04	28,61	1.935,64	29,03	1.964,68	17,68	1.982,36
	BF5								2.008,35
	BF6								2.034,33
C	CF1	118,96	1.925,84	28,89	1.954,73	29,32	1.984,05	17,86	2.001,91
	CF2	121,99	1.975,01	29,63	2.004,63	30,07	2.034,70	18,31	2.053,01
	CF3	125,52	2.032,05	30,48	2.062,53	30,94	2.093,46	18,84	2.112,31
	CF4	129,76	2.100,69	31,51	2.132,20	31,98	2.164,18	19,48	2.183,66
	CF5								2.209,65
	CF6								2.235,63
D	DF1	130,32	2.109,86	31,65	2.141,51	32,12	2.173,63	19,56	2.193,19
	DF2	137,12	2.219,83	33,30	2.253,13	33,80	2.286,92	20,58	2.307,51
	DF3	149,81	2.425,36	36,38	2.461,74	36,93	2.498,67	22,49	2.521,16
	DF4	156,62	2.535,58	38,03	2.573,62	38,60	2.612,22	23,51	2.635,73
	DF5								2.708,50
	DF6								2.791,66
E	EF1	164,04	2.655,71	39,84	2.695,55	40,43	2.735,98	24,62	2.760,60
	EF2	174,31	2.822,07	42,33	2.864,40	42,97	2.907,36	26,17	2.933,53
	EF3	180,00	2.914,12	43,71	2.957,83	44,37	3.002,20	27,02	3.029,22
	EF4	185,00	2.995,06	44,93	3.039,99	45,60	3.085,59	27,77	3.113,36
	EF5								3.165,33
	EF6								3.238,10
Q	QF1	190,00	3.076,01	46,14	3.122,15	46,83	3.168,98	28,52	3.197,50
	QF2	200,00	3.237,91	48,57	3.286,48	49,30	3.335,77	30,02	3.365,79

Tabella B

Minimi tabellari decorrenti dal 1/1/2017

<b>A</b>	$A_{F1}$	$A_{F2}$	$A_{F3}$	$A_{F4}$	$A_{F5}$	$A_{F6}$
	1.682,90	1.707,07	1.741,20	1.774,72	1.792,29	1.814,50
<b>B</b>	$B_{F1}$	$B_{F2}$	$B_{F3}$	$B_{F4}$	$B_{F5}$	$B_{F6}$
	1.881,66	1.911,06	1.945,46	1.982,36	2.008,35	2.034,33
<b>C</b>	$C_{F1}$	$C_{F2}$	$C_{F3}$	$C_{F4}$	$C_{F5}$	$C_{F6}$
	2.001,91	2.053,01	2.112,31	2.183,66	2.209,65	2.235,63
<b>D</b>	$D_{F1}$	$D_{F2}$	$D_{F3}$	$D_{F4}$	$D_{F5}$	$D_{F6}$
	2.193,19	2.307,51	2.521,16	2.635,73	2.708,50	2.791,66
<b>E</b>	$E_{F1}$	$E_{F2}$	$E_{F3}$	$E_{F4}$	$E_{F5}$	$E_{F6}$
	2.760,60	2.933,53	3.029,22	3.113,36	3.165,33	3.238,10
<b>Q</b>	$Q_{F1}$	$Q_{F2}$				
	3.197,50	3.365,79				

*Tabelle C Valore degli scatti triennali*

<b>Area</b>	<b>€</b>
<b>A</b>	<b>10</b>
<b>B</b>	<b>12</b>
<b>C</b>	<b>15</b>
<b>D</b>	<b>20</b>
<b>E</b>	<b>25</b>
<b>Q</b>	<b>30</b>

## *Classificazione del personale*

### ***AREA A***

#### *DECLARATORIA*

Appartiene a questa Area il personale in posizioni di lavoro che richiedono: conoscenze elementari di base teoriche e/o tecniche relative al settore di applicazione; capacità manuali e tecniche riferite alle proprie qualificazioni professionali; autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

#### *Requisiti culturali e professionali:*

Possesso di licenza della scuola dell'obbligo e specifici titoli o attestati di qualifica, ove richiesti per lo svolgimento delle mansioni attribuite.

#### *CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'*

Attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuali, comportanti l'uso di strumenti, arnesi di lavoro e macchinari complessi di uso semplice caratterizzate da: contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi amministrativi; discreta complessità di problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili; relazioni organizzative interne anche tra più soggetti interagenti.

#### *ESEMPLIFICAZIONE QUALIFICHE/PROFILI*

Operatore tecnico in formazione  
Operatore tecnico qualificato;  
Autista;  
Centralinista;



## ***AREA B***

### *DECLARATORIA*

Appartiene a questa Area il personale in posizioni di lavoro che richiedono:  
conoscenze teoriche specialistiche di base;  
capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni;  
autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo;  
eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

#### *Requisiti culturali e professionali:*

Possesso di licenza della scuola dell'obbligo unita a specifici titoli o attestati di qualifica o esperienza pluriennale nel settore di applicazione.

### *CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'*

Conoscenze mono-specialistiche acquisibili con la scuola professionale o un grado di esperienza pluriennale.  
Responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi.  
Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli predefiniti con variabilità delle soluzioni possibili.  
Relazioni organizzative interne anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza.

### *ESEMPLIFICAZIONE QUALIFICHE/PROFILI*

Operatore tecnico specializzato (operaio specializzato);  
Operatore amministrativo;  
Operatore addetto alla sorveglianza.



## ***AREA C***

### *DECLARATORIA*

Appartiene a questa Area il personale che:  
è in possesso di conoscenze derivanti da istruzione di grado superiore, o esperienza pluriennale acquisita in specializzazioni relative a tecnologie, tecniche, conoscenze e/o processi operativi di elevato livello;  
svolge attività di tipo tecnico, amministrativo e/o di coordinamento a contenuto professionale ampio e complesso;  
opera con autonomia e relativa discrezionalità rispetto all'adattamento delle procedure e dei processi relativi alla propria attività;  
ha responsabilità sui risultati quali-quantitativi delle attività svolte o coordinate e in particolare sui risultati della discrezionalità esercitata;  
si avvale di informazioni differenziate e complesse, che scambia con terzi, nell'ambito della propria discrezionalità.

#### *Requisiti culturali e professionali:*

Possesso di diploma di istruzione secondaria o esperienza pluriennale nel settore di applicazione.

### *CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'*

Approfondite conoscenze mono-specialistiche acquisibili con la scuola superiore o un grado di esperienza pluriennale;  
Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli anche esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili.  
Relazioni organizzative interne anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza.

### *ESEMPLIFICAZIONE DELLE QUALIFICHE/PROFILI*

Operatore addetto alla vigilanza;  
Restauratore;  
Operatore esperto addetto alla sorveglianza con funzioni di guida museale e/o con funzioni di accoglienza;  
Capo Operaio;  
Operatore esperto;  
Assistente tecnico;  
Ragioniere;  
Geometra.



## ***AREA D***

### *DECLARATORIA*

Appartiene a questa Area il personale in posizioni di lavoro che richiedono, oltre a conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito delle strutture operative.

#### *Requisiti culturali e professionali:*

Possesso di diploma di istruzione secondaria con esperienza pluriennale nel settore di applicazione o diploma di Laurea triennale o titolo equivalente.

### *CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'*

Elevata competenza tecnico-professionale acquisita tramite titolo di studio o approfondita conoscenza e maturata esperienza;  
Autonomia d'iniziativa relativamente alla soluzione di tutti i problemi gestionali e organizzativi connessi allo svolgimento dei compiti del settore di applicazione;  
Responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali, nonché sulle risorse umane, ove affidate;  
Gestione di informazioni complesse, interpretandole ed elaborandole in funzione degli obiettivi da raggiungere.

### *ESEMPLIFICAZIONE DELLE QUALIFICHE/PROFILI*

Specialista Settore Vigilanza/sorveglianza;  
Restauratore esperto;  
Collaboratore tecnico  
Tecnico informatico.



## ***AREA E***

### *DECLARATORIA*

Appartiene a questa Area il personale in posizioni di lavoro che richiedono, oltre a conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito delle strutture operative complesse con funzioni di direzione e coordinamento, gestione e controllo di risorse umane, coordinamento di attività, iniziative di programmazione e proposta..

*Requisiti culturali e professionali:*

Possesso di diploma di laurea specialistica.

### *CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'*

Elevata competenza tecnico-professionale acquisita tramite istruzione universitaria.

Autonomia d'iniziativa relativamente alla programmazione e alla soluzione di tutti i problemi gestionali e organizzativi connessi allo svolgimento e al perseguimento dei fini propri dell' Ente;

Responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali, nonché sulle risorse umane, ove affidate;

Gestione di informazioni complesse, anche da identificare, interpretandole ed elaborandole in funzione degli obiettivi da raggiungere.

### *ESEMPLIFICAZIONE DELLE QUALIFICHE/PROFILI*

Personale laureato che svolge mansioni attinenti al titolo di studio;

Restauratore esperto coordinatore

Collaboratore tecnico esperto



## ***Accordo Collettivo Nazionale per la regolamentazione delle Collaborazioni Coordinate e Continuative.***

Il giorno 14 giugno 2017 le Parti firmatarie del CCNL del personale dipendente dalle Fabbricerie aderenti all'AFI,

### ***Preso atto***

Che, a seguito della emanazione del D. Lgs.81/2015, è sopravvenuta la abrogazione degli articoli dal 61 al 69 bis del D. Lgs.276/2003 regolamentanti la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative con modalità a progetto,

Che il vigente CCNL delle Fabbricerie non contiene una disciplina specifica dei rapporti di Collaborazione e che laddove si sono manifestate particolari esigenze produttive ed organizzative gli Enti hanno sempre fatto riferimento alla disciplina legale, ora abrogata

### ***Considerato***

Che permane comunque, ai sensi dell'articolo 2 del D. Lgs.81/2015, la possibilità di stipulare Contratti di Collaborazione al verificarsi di alcune condizioni,

Che tra queste condizioni il citato articolo 2 al comma 2 lett. a) fa riferimento ad Accordi Collettivi Nazionali in cui, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore, siano ***previste discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo delle collaborazioni***,

Che nelle Fabbricerie, per il raggiungimento dei fini istituzionali, possono presentarsi particolari esigenze produttive e/o organizzative connesse a programmi/eventi/attività cui non risulta possibile far fronte con le posizioni lavorative presenti nell'Ente;

Che a seguito del verificarsi di tali esigenze possono rendersi necessarie prestazioni di lavoro autonomo, per lo più di natura intellettuale e limitate nel tempo,

### ***Concordano quanto di seguito riportato:***

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo e suo canone ermeneutico.

Ai sensi dell'art. 2, comma 2 del d.lgs. n. 81/2015 sono ammessi, a titolo esemplificativo, rapporti di collaborazione nell'ambito delle seguenti tipologie di attività:

- Prestazioni di natura consulenziale
- Presenza in comitati scientifici/di coordinamento
- Organizzazione di eventi
- Docenza e assistenza in corsi di formazione

Le prestazioni oggetto dei rapporti di collaborazione si possono riferire sia all'attività istituzionale che ad attività correlate e/o occasionali e/o diversificate rispetto a quella istituzionale prevalente propria delle Fabbricerie e possono svolgersi anche all'interno dei locali aziendali, in fasce orarie di disponibilità preventivamente concordate tra le parti, nel rispetto delle esigenze tecnico produttive di cui sopra e della natura dell'incarico affidato.

L'instaurazione di nuovi rapporti di collaborazione è consentita, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, mediante contratto di collaborazione, redatto in forma scritta in duplice copia, una per ciascuna delle parti, il quale deve contenere le seguenti previsioni ed informazioni:

- a. identità delle parti;
- b. l'individuazione specifica dell'attività affidata al collaboratore nonché di eventuali obiettivi, ad essa connessi, definiti di comune accordo dalle parti;
- c. la durata del contratto nonché l'individuazione delle forme e modalità di coordinamento con l'Ente, definendone anche eventuali caratteristiche temporali;
- d. l'entità del compenso, la disciplina del regime delle spese sostenute, nonché le modalità ed i tempi di erogazione del compenso e degli eventuali rimborsi spese ove espressamente pattuiti;
- e. le eventuali modalità di accesso ai locali della Committente che, nel caso necessarie, potranno essere regolamentate, in maniera omogenea, da appositi accordi a livello aziendale, (anche mediante appositi *badges* e strumenti di controllo accessi, ritenuti necessari ai fini della sicurezza);
- f. le modalità di accesso alle informazioni sulla prevenzione degli infortuni;
- g. i casi e le modalità di sospensione del rapporto di collaborazione per malattia, infortunio, recupero psicofisico e maternità;
- h. sul lavoro e sulla sicurezza sul lavoro e la relativa formazione (nei limiti previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia), ove la prestazione sia resa nei luoghi di disponibilità della Committente;
- i. le modalità di utilizzo delle strumentazioni e dei mezzi eventualmente messi a disposizione dal Committente per lo svolgimento dell'incarico affidato;
- j. le clausole di salvaguardia della proprietà intellettuale per le opere d'ingegno eventualmente realizzate dal collaboratore nell'espletamento dell'incarico;
- k. le causali di recesso anticipato dal rapporto e le eventuali ipotesi di risoluzione contrattuale.

Il contratto individuale può essere risolto:

- a. Per mutuo consenso delle parti
- b. Da una delle parti qualora si verifichi una giusta causa di recesso
- c. Per comprovati motivi di forza maggiore specificati nel contratto individuale

Il Collaboratore svolge l'incarico in piena autonomia in riferimento alle modalità di esecuzione della prestazione, pur coordinandosi con l'Ente che può impartire direttive di carattere generale (sia in fase di instaurazione del rapporto che nel corso del suo svolgimento), laddove non si evincano incompatibilità con la natura autonoma della prestazione affidata. In particolare, è escluso ogni vincolo o obbligo di subordinazione e ogni interesse della Fabbriceria a disporre della prestazione del Collaboratore in forma subordinata. È in facoltà dell'Ente richiedere al Collaboratore relazioni periodiche sullo stato d'avanzamento dell'incarico conferito.

Il Collaboratore pattuisce con l'Ente le modalità di accesso ai luoghi di svolgimento dell'incarico, l'eventuale disponibilità alle presenze presso i luoghi di lavoro convenuti, in fasce orarie preventivamente concordate tra le parti, compatibilmente con gli orari di apertura degli Uffici aziendali, nonché l'utilizzo delle strumentazioni necessarie e/o utili al più proficuo assolvimento dell'incarico.

Il compenso, determinato di comune accordo dalle parti, non potrà essere inferiore alla corrispondente paga oraria dei lavoratori che svolgono mansioni analoghe e di pari professionalità. La corresponsione avverrà con cadenza di norma mensile. Il Committente e il Collaboratore potranno stabilire nel contratto individuale diverse modalità di erogazione del corrispettivo economico.

La maternità, la malattia e l'infortunio non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale che rimane sospeso senza erogazione del corrispettivo, salvo la quota maturata precedentemente alla sospensione del rapporto.

Il contratto non verrà prorogato ma non potrà essere risolto ed il rapporto riprenderà regolare esecuzione al termine del periodo di sospensione, salvo che questo non superi il termine di durata apposto al contratto. In caso di maternità la durata del rapporto è prorogata per un periodo massimo di 180 giorni.

Le parti firmatarie del presente accordo, pur dandosi reciprocamente atto della inapplicabilità della Legge 300/1970 ai rapporti di cui al presente Accordo nazionale, riconoscono comunque agli stessi, con ogni più ampia garanzia e compatibilmente con la natura autonoma del rapporto, le tutele e le libertà individuali e collettive previste dagli art. 1 (libertà di opinione) 5 (accertamenti sanitari) 6 (visite personali di controllo) 8 (divieto di indagine sulle opinioni) 15 (atti discriminatori) 16 (trattamenti collettivi discriminatori) e 17 (Sindacati di comodo).

I Collaboratori, senza oneri aggiuntivi per l'Ente, potranno partecipare ad apposite riunioni convocate, nel limite massimo di quattro ore annue complessive, congiuntamente o disgiuntamente, dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo nazionale con un preavviso di almeno due giorni.

Le suddette riunioni potranno svolgersi a livello territoriale all'esterno della struttura, ovvero a livello aziendale nei locali messi a disposizione, di volta in volta dall'Ente.

Previa richiesta delle OO.SS., firmatarie del presente accordo nazionale, L'Ente concederà ai Collaboratori un'apposita bacheca, ubicata all'interno della struttura, sulla quale potranno essere affisse pubblicazioni, testi e comunicati di interesse sindacale specifici per i titolari dei rapporti di cui al presente accordo nazionale.

Ferma restando la natura autonoma rapporti qui regolamentati, il collaboratore potrà fruire di un periodo di riposo, in prevalenza nei giorni di chiusura aziendale obbligatoria ovvero, in mancanza, di volta in volta convenuto tra le parti. In tali casi, nulla sarà dovuto come corrispettivo per i periodi di riposo.

I Collaboratori, ove concordato tra le parti, parteciperanno alle riunioni funzionali e derivanti dalle attività oggetto del contratto e tale attività deve ritenersi inclusa tra quelle oggetto dell'incarico conferito.

Gli Enti si impegnano a dare informazione periodica (di norma trimestrale) alle R.S. U. ovvero, in mancanza, alle OO.SS. presenti nell'Ente firmatarie del presente accordo, dell'utilizzo dei contratti di collaborazione onde consentirne il monitoraggio.

Le Parti si impegnano, qualora intervengano modifiche di natura legislativa, ad incontrarsi per armonizzare il presente Accordo Collettivo con la nuova normativa

Le Parti si impegnano altresì ad incontrarsi nel corso del 2018 al fine di monitorare la corretta applicazione dell'intesa in seno agli Enti aderenti all'AFI

Il presente accordo entra in vigore dal giorno successivo alla sua sottoscrizione.

Per l'Associazione Fabbricere d'Italia:

Pierfrancesco Pacini

.....

Gianluca De Felice

.....

Flavio Galantucci

.....

Giorgio Fiorenza

.....

Antonio Punzo

.....

Per la FP CGIL

Federico Bozanca

Alessandro Purificato

Per la CISL FPS

Per la UIL FPL

## *Disciplina del Contratto Formativo Professionalizzante*

(Apprendistato professionalizzante)

### ***Dichiarazione delle parti***

Le Parti riconoscono nell'apprendistato un importante strumento per l'acquisizione di competenze necessarie per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e, in tale contesto, valutate le recenti innovazioni legislative, ritengono di particolare interesse per le Fabbricerie la fattispecie dell'Apprendistato Professionalizzante di cui all'articolo 41 del D.Lgs. 81/2015

La disciplina applicativa del Contratto Formativo Professionalizzante fa riferimento alle citate norme di legge e da quanto disposto nei commi seguenti.

### ***Generalità***

L'istituto del contratto di apprendistato rientra tra le forme di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione dei giovani ed è valido strumento per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo.

Il Contratto Formativo Professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il C. F. P. può essere stipulato dal diciassettesimo anno di età. L'assunzione dell'apprendista avviene con un contratto scritto, nel quale sono indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per la lavoratrice o il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello di inquadramento finale, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale, redatto dal datore di lavoro e definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione integrativa, sarà consegnato alla lavoratrice o al lavoratore entro trenta giorni dalla stipula del contratto

La qualificazione professionale, al cui conseguimento è finalizzato il contratto, è determinata nel contratto sulla base dei profili o qualifiche professionali previsti dai sistemi di inquadramento del personale di cui al CCNL e/o al CIA.

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i dipendenti della qualifica per la quale egli compie i diversi periodi di tirocinio.

Possono essere assunti con C. F. P. i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie delle Aree A (con riferimento alla fascia A<sub>F4</sub>), B, C e D.

Il C. F. P. si conclude:

al termine del periodo di apprendistato e le parti contraenti potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 30 giorni.

per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Gli Enti non potranno procedere alla assunzione di apprendisti con la stessa qualifica, qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 50% di apprendisti di pari qualifica, il cui contatto di lavoro di apprendistato sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

### ***Malattia e sospensione involontaria del rapporto di lavoro***

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente per la sua qualifica allo stesso trattamento del dipendente qualificato come previsto dall'art. 56 del vigente CCNL, in relazione al proprio trattamento economico.

La disposizione di cui sopra si applica a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Durante il periodo di prova, qualora previsto, l'apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS

La malattia, l'infortunio, il congedo parentale di cui al D. Lgs 151/2001, nonché altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore trenta giorni consecutivi comportano la proroga di scadenza del termine del contratto.

Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. N. 66/03, pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

### ***Durata, inquadramento, e trattamento economico***

Il livello di inquadramento professionale sarà lo stesso nel quale è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato. Il trattamento economico sarà ragguagliato a quello previsto nel livello retributivo per cui è svolto l'apprendistato come da tabella seguente, in cui è riportata anche la durata:

Durata	Area	1° anno	2° anno	3° anno
18 mesi	A	90%	95%	====
24 mesi	B	90%	95%	====
36 mesi	C – D	80%	90%	95%

In alternativa e in via sperimentale gli Enti potranno adottare i criteri riportati nelle tabelle seguenti:

#### ***6)Durata***

Area	Durata complessiva	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo
A	18 mesi	6 mesi	12 mesi	
B	24 mesi	6 mesi	8 mesi	10 mesi
C	36 mesi	10 mesi	12 mesi	14 mesi
D	36 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi

### ***Inquadramento e trattamento economico***

Area	Posizione finale	Trattamento economico primo periodo	Trattamento economico secondo periodo	Trattamento economico terzo periodo
A	A <sub>F4</sub>	A <sub>F1</sub>	A <sub>F4</sub>	
B	B <sub>F1</sub>	A <sub>F1</sub>	A <sub>F4</sub>	B <sub>F1</sub>
C	C <sub>F1</sub>	A <sub>F4</sub>	B <sub>F1</sub>	C <sub>F1</sub>
D	D <sub>F1</sub>	B <sub>F1</sub>	C <sub>F1</sub>	D <sub>F1</sub>

## **7) Formazione**

### **Contenuti**

Le attività formative, strutturate in forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico ed operativo, tra loro connessi e complementari finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi.

Le attività formative a carattere trasversale di base saranno realizzate con il contributo delle Regioni, sentite le parti sociali e dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo

competenze relazionali;

organizzazione;

disciplina del rapporto di lavoro;

competenza digitale

Elementi di base della professione/mestiere

igiene e sicurezza sul lavoro.

Qualora le Regioni non provvedano a predisporre l'offerta formativa di cui sopra, è facoltà dell'ente procedere direttamente alla erogazione della formazione.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

conoscere le attività, la missione, servizi di settore e il contesto aziendale;

conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;

conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;

conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);

conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;

conoscere le innovazioni di processo, di contesto e di risultato

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche/informatiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

In attuazione del comma 2, art. 6, D. lgs. 167/2011, relativamente agli standard professionali di riferimento e alla qualifica professionale da conseguire, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, va fatto riferimento alle declaratorie delle Aree e ai gruppi di profili professionali di cui all' allegato 1 del CCNL.

### **B) Durata**

La durata della formazione è determinata, per l'intero periodo di apprendistato, sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione, in particolare:

120 ore per gli apprendisti privi di titolo di studio o in possesso di licenza elementare o media;

80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di II grado o di istruzione e formazione professionale;

40 ore se l'apprendista in possesso di laurea o titolo equivalente

### ***C) Modalità di erogazione***

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'Ente.

Il C. F. P. deve contenere, nel Piano Formativo Individuale, i percorsi formativi per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel CCNL. Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche/informatiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

Nel Piano Formativo Individuale sarà indicato un tutor/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità.

Al tutor aziendale l'Ente impartirà le istruzioni necessarie all'assolvimento delle funzioni di affiancamento all'apprendista durante il periodo di tirocinio.

Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte del datore di lavoro

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino a cura dell'Ente.

Nell'ambito dei principi di cui ai commi precedenti, la Contrattazione Aziendale può stabilire specifiche modalità di svolgimento della formazione in coerenza con gli andamenti dei periodi lavorativi.

## *Avviso Comune Deroga Assistita (STRALCIO)*

Sottoscritto il giorno 18 del mese di Aprile 2011 tra l'AFI e le OO. SS. Nazionale di categoria in attuazione delle disposizioni in materia di contratto a tempo determinato di cui alla legge 24 dicembre 2007, n. 247

....Omissis...

### **Premesso**

Che, oltre ai compiti statutari, l'attività delle Fabbricerie si caratterizza per la fruibilità dei complessi monumentali da parte di visitatori, sia per motivi turistici che per motivi religiosi per tutto l'anno solare;

Che tali flussi, in special modo quelli legati al turismo, sono caratterizzati da notevole variabilità in relazione a fattori legati alla stagionalità intesa nella sua accezione più ampia (climatica, legata a eventi straordinari di natura religiosa o a iniziative ed eventi di natura culturale);

Che pertanto gli andamenti occupazionali, soprattutto nell'area dell'accoglienza e della sorveglianza dei beni monumentali e museali sono strettamente collegati con l'andamento dei flussi dei visitatori;

Che per garantire un adeguato livello dei servizi di accoglienza e di sorveglianza, anche in quegli Enti che garantiscono per l'intero anno la fruibilità dei siti, è necessario adeguare, in questi settori, l'organico attraverso la stipula di contratti a tempo determinato;

Che il vigente Contratto Collettivo del personale dipendente delle Fabbricerie ha tenuto conto di tali caratteristiche là dove alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 22 prevede la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato per punte di attività legate a particolari periodi dell'anno;

Che la legge n.247 del 2007 ha introdotto, in tema di rapporti di lavoro a tempo determinato, un rinvio ad avviso comuni sottoscritti dai datori di lavoro e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per stabilire:

....omissis.....

le attività stagionali, ulteriori rispetto a quelle definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n.1525, per le quali non trovi applicazione il limite di trentasei mesi di cui al predetto articolo 5, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368 del 2001;

### ***le Parti***

nell'ambito della propria autonomia contrattuale,

***convengono quanto segue:***

...omissis....

in relazione alla particolarità del settore delle Fabbricerie, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'articolo 5, comma 4 ter del decreto legislativo n. 368 del 2001, così come modificato dall'articolo 1, comma 40 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui al comma 4 bis del predetto articolo 5, **non trova applicazione nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili**

**alla stagionalità , quali i contratti a termine stipulati ai sensi della lettera b) del comma 1 dell'articolo 22 del vigente CCNL dell'AFI, limitatamente ai profili professionali impiegati nell' area dell'accoglienza ai visitatori e della sorveglianza dei siti monumentali, e per durata e periodi da stabilirsi a livello di contrattazione aziendale;**

in relazione alla precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato di cui all'articolo 5, comma 4 quater del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, considerata l'esigenza di favorire la stabilizzazione anche dei lavoratori di cui al punto 2 del presente avviso comune e la salvaguardia del patrimonio di professionalità, le Fabbricerie daranno corso prioritariamente alle richieste presentate dai lavoratori che abbiano prestato servizio nelle ipotesi di cui all'articolo 22 del vigente CCNL dell'AFI provvedendo, successivamente al termine dei periodi di cui a ai commi 1 e 2 del presente Avviso comune, e qualora sia loro proposto un nuovo contratto, ad assumere a tempo indeterminato i lavoratori interessati con modalità e tempi da stabilirsi a livello di contrattazione aziendale;

le disposizioni del presente accordo trovano applicazione con decorrenza dal 14 marzo 2011.

## **Linee guida per l'adozione di un Codice di comportamento contro le discriminazioni, le molestie e le molestie sessuali, nonché contro gli atti di violenza**

### ***Art. 1 - Principi e finalità***

Lavorare in un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona è un diritto fondamentale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori.

Le Parti si impegnano, pertanto, a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino l'inviolabilità della persona.

Le discriminazioni, le molestie e le molestie sessuali, nonché gli atti di violenza compromettono la salute, la fiducia, il morale e la motivazione lavorativa di colei o colui che le subisce e danneggiano, inoltre, gravemente il funzionamento, il clima organizzativo e l'immagine della Fabbrica.

Non è ammissibile che qualcuno possa approfittare della propria posizione di superiorità gerarchica o della situazione di vulnerabilità (personale, familiare o sociale) dell'altra/o per porre in essere atti o comportamenti discriminatori, di molestia o di molestia sessuale, nonché di violenza.

Ogni violazione della dignità e della libertà della persona integrante discriminazione, molestia o molestia sessuale, nonché violenza, costituisce illecito disciplinarmente rilevante e deve essere sanzionata.

Chi assiste ad atti molesti o discriminatori o violenti deve assumere un atteggiamento solidale con la persona che ne è vittima e testimoniare nel caso sia necessario.

Chi è vittima di atti di discriminazione, di molestie o di molestie sessuali nonché di violenza all'interno dell'azienda ha diritto di ottenere la cessazione del comportamento indesiderato attraverso idonee procedure predisposte dalla Fabbrica tese alla rimozione dello stesso.

### ***Art. 2 - Definizione e criteri di valutazione***

Per la definizione di discriminazione, di molestia e di molestia sessuale, nonché di violenza, si rimanda alla legislazione vigente, nazionale ed europea.

Chi subisce la discriminazione, la molestia, anche sessuale, o la violenza stabilisce quale comportamento può tollerare e quale considera offensivo o sconsigliato o indesiderato o intollerabile.

Sono considerate di maggiore gravità le discriminazioni, le molestie, anche sessuali, nonché gli atti di violenza qualora siano a motivo di decisioni inerenti all'assunzione, all'accesso alla formazione professionale, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente all'occupazione, allo svolgimento o all'estinzione del rapporto di lavoro.

### ***Art. 3 - Ambito di applicazione***

Il presente codice opera nei confronti di tutti coloro che lavorano in azienda, a qualsiasi titolo e indipendentemente dal ruolo rivestito.

In considerazione dei diversi ambiti di lavoro presenti nel contesto aziendale, saranno previste, se del caso, azioni di tutela diverse a seconda della natura e della particolarità del rapporto intercorrente tra i soggetti interessati.

#### ***Art. 4 – Incaricato/Referente***

La Fabbrica, mediante accordi collettivi aziendali, individua al proprio interno un soggetto incaricato/referente esterno alla Fabbrica, con esperienza professionale tra le persone che possiedono qualità morali ed esperienza professionale atta a svolgere l'incarico assegnato, con la funzione di fornire consulenza ed assistenza a chi è oggetto di discriminazione, molestia o molestia sessuale nonché violenza.

Tale Incaricato/referente opererà di concerto con la Fabbrica, in particolare, con i soggetti che si occupano della gestione del personale e dei procedimenti disciplinari, e di concerto con i rappresentanti delle OO.SS. presenti nella Fabbrica.

#### ***Art. 5 - Segnalazioni***

La Fabbrica, sentite le OO.SS., adotterà un apposito sistema procedimentalizzato affinché le segnalazioni riguardo agli atti di discriminazione, molestia o molestia sessuale o di violenza possano avvenire liberamente da parte dei soggetti coinvolti o di testimoni, anche con modalità anonima.

#### ***Art 6 - Procedura***

L'Incaricato/referente, a seguito della segnalazione, assume la trattazione del caso di discriminazione, molestia o molestia sessuale o violenza, informa parte datoriale e le OO.SS. presenti nella Fabbrica, e concorda con esse, di concerto con la Fabbrica, le azioni più idonee, anche disciplinari, per porre termine al comportamento indesiderato.

Le potenziali azioni esercitabili possono consistere nello svolgimento, nei limiti di legge, di indagini atte ad una valutazione del caso fino ad un colloquio con l'autore dei comportamenti discriminatori o molesti o violenti e comunque in ogni altro atto ritenuto idoneo, nel rispetto delle norme in tema di diritto alla difesa, garanzia del contraddittorio.

Alla fine della procedura saranno adottate le misure ritenute più idonee per porre termine all'atteggiamento discriminatorio o molesto o violento e per prevenire il suo ricomparire.

La segnalazione può essere ritirata in ogni momento e, in tale caso, accertata volontà dell'interessato/parte lesa a non voler procedere, non si procederà oltre.

#### ***Art. 7 - Riservatezza***

Tutte le persone coinvolte nei casi di discriminazione, molestia o molestia sessuale o di violenza sono tenute al segreto sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza. La persona che ha subito discriminazione, molestia o molestia sessuale o violenza ha diritto di richiedere l'omissione e/o la cancellazione del proprio nome da ogni documento soggetto per qualsivoglia motivo a pubblicazione.

#### ***Art 8 - Dovere di collaborazione***

Coloro che lavorano nella Fabbrica hanno il dovere di contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone e in cui le discriminazioni, le molestie o le molestie sessuali, nonché le azioni violente non siano né praticate né consentite. Sono, inoltre, chiamati ad assumere un atteggiamento solidale con la vittima e a prestare testimonianza nel caso di conoscenza dei fatti.

### ***Art. 9 - Azioni positive ed attività di informazione***

La Fabbrica provvede ad organizzare ed attivare regolari e puntuali attività di sensibilizzazione e di formazione rispetto alle problematiche di cui al presente Codice.

Provvede, inoltre, a recepire le nuove normative nazionali ed europee.

Si impegna, ancora, a comunicare e divulgare a tutti i lavoratori il nome ed il luogo di reperibilità dell'Incaricato.

Il presente Codice deve avere compiuta diffusione e deve essere affisso nella Fabbrica unitamente al Codice Disciplinare.

La Fabbrica, in collaborazione con le OO.SS./RSU adotta tutte le iniziative e le misure organizzative ritenute idonee ad assicurare la massima informazione e formazione professionale sulle finalità e sulle procedure relative al presente Codice.

In particolare dovranno essere programmati, su base annuale e pluriennale, interventi formativi – anche in collaborazione con soggetti pubblici o privati – sulle qualità manageriali necessarie al miglioramento del clima relazionale e alla prevenzione di molestie e violenza morale, mobbing, molestie sessuali, straining e discriminazioni.

Sarà cura della Fabbrica mettere a disposizione di ciascun dipendente, collaboratrice/collaboratore il Codice, anche attraverso la pubblicazione nel sito istituzionale della Fabbrica e nella intranet Fabbrica, oltre che consegnare una copia del Codice a tutte/i le/i neoassunti.

Sarà altresì cura della Fabbrica, con la collaborazione della RSU/RSA promuovere un'azione di monitoraggio con report annuale per valutarne l'attuazione.

La Fabbrica, avvalendosi della collaborazione della RSU/RSA, si impegna a dare massima diffusione delle modalità per contattare la/il Consigliera/e di Fiducia.

Sarà cura dell'Amministrazione della Fabbrica promuovere, d'intesa con le Organizzazioni sindacali, la diffusione del Codice di condotta anche attraverso assemblee interne.

### ***Art. 10 - Misure di prevenzione***

Al fine di garantire le migliori condizioni di vita nei luoghi di lavoro e a difesa di norme comportamentali idonee ad assicurare un clima relazionale nel quale a tutte le persone siano riconosciuti uguale dignità e rispetto, la Fabbrica:

ricosce che la qualità della prestazione è condizionata sia dalla professionalità tecnica, etica, deontologica di ogni lavoratrice/lavoratore, sia dalla valorizzazione della sua dignità professionale e personale. Pertanto ogni lavoratrice/lavoratore dovrà essere sensibilizzata/o a tali valori e stimolata/o a stabilire buoni rapporti di collaborazione con colleghe e colleghi e altre figure professionali, adoperandosi a costruire un clima rispettoso delle diverse individualità.

si impegna a ostacolare tutti quegli atteggiamenti offensivi che – ledendo i diritti umani, civili, culturali, religiosi – contrastano palesemente con una società civile e democratica – si attiva affinché siano particolarmente perseguite e superate le violenze morali e le modalità comunicative di tipo ostile che sono uno degli aspetti più deleteri del clima lavorativo; finalità degli interventi preventivi sarà pertanto quella di costruire un clima relazionale dove la gestione stessa dei conflitti sia realizzata in modo più sano e consapevole –

propone specifici interventi di formazione alle/ai dirigenti, rivolti alla gestione del clima relazionale nell'ambito dei singoli settori o servizi e alla valorizzazione delle risorse umane, nonché alle necessarie modifiche all'organizzazione del lavoro laddove necessarie a tal fine.

***Art. 11 - Ritorsioni***

La ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia comportamenti oggetto del presente Codice è considerata condotta contrastante con i doveri dei dipendenti e di rilievo sul piano disciplinare, cui corrisponderanno da parte della Fabbrica gli opportuni provvedimenti.