



**Accordo di rinnovo del
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
del personale delle Fabbricerie**

Il 10 dicembre 2013, in Pisa, presso la sede dell'Associazione delle Fabbricerie Italiane, sita in Piazza Duomo 17, ha avuto luogo l'incontro tra l'AFI, nella persona del Presidente Dottor Pierfrancesco PACINI, assistito dalla delegazione trattante nelle persone di:

Per l'Opera Santa Maria del Fiore di Firenze

Sig. BINI Mario
Sig. VIVIANO Enrico

Per l'Opera Metropolitana di Siena

Sig. CORTONESI Alberto
Sig. VERDOLIVA Silvia

Per l'Opera Primaziale di Pisa

Sig. DE FELICE Gianluca

Consulenti

Sig. PUNZO Antonio
Sig. ROGAI Riccardo

e le Organizzazioni Sindacali nelle persone di:

per la FP CGIL

Sig.ra DETTORI Rossana
Sig. BOZZANCA Federico
Sig. BIANCHI Stefano

ASSOCIAZIONE DELLE FABBRICERIE D'ITALIA	
PROTOCOLLO	
Arrivata il	10/12/2013
N.	48
Tit.	Categ. Fasc.

per la FPS CISL

Sig. FAVERIN Giovanni
Sig.ra VOLPATO Daniela
Sig.ra DI GEROLAMO Gabriella

Per la FPL UIL

Sig. TORLUCCIO Giovanni
Sig. ILARI Daniele
Sig. BECATTINI Paolo

Al termine dell'incontro le Parti sottoscrivono l'allegato accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale delle Fabbricerie.

La delegazione AFI

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Le Organizzazioni Sindacali

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



**Accordo di rinnovo del
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
del personale delle Fabbricere**

ASSOCIAZIONE FABBRICERIE ITALIANE

PISA 10 Dicembre 2013

John
M

[Signature]

[Signature] *[Signature]*

PREMESSA

all' Accordo di rinnovo del
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
del personale delle Fabbricerie

Il presente Contratto viene stipulato alla scadenza di una fase negoziale che le Parti considerano complessivamente positiva per le Fabbricerie e per i loro dipendenti, pur consapevoli che sussistono ancora difficoltà applicative in alcune realtà, difficoltà per altro in via di superamento.

Il Contratto in scadenza, infatti, nacque, per volontà reciproca, come sperimentazione di una Contrattazione Collettiva che, se pure interessava poche centinaia di lavoratori, aveva l'ambizione di creare una regolazione unica ed unificante del rapporto di lavoro del personale dipendente, cui venivano in precedenza applicati, a fronte di sostanziale omogeneità dei processi lavorativi, una pluralità di Contratti Collettivi mutuati da settori merceologici diversi, di natura privata o pubblicistica.

Sulla scelta operata aveva influito anche la possibilità di decidere, in maniera non condizionata da soggetti terzi, l'ammontare e la destinazione delle risorse in occasione dei rinnovi, nonché la volontà di definire una classificazione delle professionalità più "personalizzata" e più rispondente alle esigenze degli Enti e alle caratteristiche del personale dipendente chiamato ad operare in contesti unici per valore artistico, storico e religioso.

Le parti sottolineano in modo particolare il fatto che il Contratto, nel quadriennio che si è concluso, ha consentito agli Enti e ai lavoratori, un interscambio di conoscenze su problematiche comuni, ha allineato sul piano degli inquadramenti professionali tipologie lavorative omologhe, ma, soprattutto ha reso possibile la totale copertura dall'inflazione reale dei trattamenti economici del personale dipendente, nel rigoroso rispetto delle decorrenze dei benefici e con tempi di trattativa estremamente contenuti.

Anche sul piano delle relazioni sindacali aziendali, con la contrattazione, là dove essa si è potuta dispiegare, compatibilmente con gli andamenti economici degli Enti, sono stati raggiunti risultati apprezzabili sia per il personale - con elementi di valorizzazione del salario accessorio -, sia per gli Enti con il miglioramento della qualità dei servizi relativi ai loro compiti.

Per quanto sopra, le Parti contraenti valutano il presente Contratto come elemento di consolidamento e di valorizzazione dell'esperienza trascorsa, pur nella consapevolezza che i mutamenti intervenuti sul piano della legislazione del lavoro e delle relazioni sindacali impongono un ammodernamento delle regole, con particolare riferimento ad alcuni aspetti del rapporto di lavoro e delle relazioni sindacali.

Le Parti sono consapevoli altresì che l'attuale momento della crisi economica che attraversa il Paese richiede un rinnovato e profondo impegno di tutti verso obiettivi comuni che, fermi restando i rispettivi ruoli e responsabilità, realizzino le necessarie

convergenze per una sempre più agevole gestione dei servizi degli Enti, che comunque devono rispondere ad obiettivi di efficienza, qualità ed economicità.

Trattandosi, per altro, di servizi orientati, oltre che alla manutenzione e alla conservazione, anche alla fruizione di complessi monumentali, il loro miglioramento continuo può richiamare flussi di turisti, visitatori e pellegrini sempre maggiori, in modo da costituire un possibile volano per l'economia dei nostri territori.

ASSOCIAZIONE FABBRICERIE ITALIANE

TITOLO I

(Sostituisce gli articoli 1,2,3,4,5,6 e 7 del titolo I del precedente Contratto)

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 1/1/2012, salvo quanto previsto in singole norme, e scadenza 31/12/2014 e sostituisce, nelle parti modificate, il CCNL 2008-2011.
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 disdetta 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 gli indici inflattivi dei prezzi al consumo, previsti dagli Organismi competenti per il triennio 2012-2014, come elemento di riferimento

per la rideterminazione dei minimi tabellari nelle misure e con le modalità temporali di cui alla tabella A allegata al presente Contratto.

2. Si sottolinea che gli incrementi dei tabellari decorrenti dal 1/1/2012 tengono conto dell'incidenza percentuale dello scatto biennale già corrisposto con decorrenza 1/1/2012, il cui costo è a carico di questo rinnovo per effetto dell'articolo 73 c. 2 del CCNL 2008-2011, e del recupero a compensazione tra l'inflazione programmata e quella realizzata nel biennio 2010-2011.
3. Il recupero di eventuali scostamenti tra gli indici previsti e quelli realizzati nel triennio sarà effettuato entro la vigenza del presente contratto. A tal fine entro i primi sei mesi del terzo anno di vigenza del Contratto, le Parti si incontreranno per prendere atto degli eventuali scostamenti significativi tra l'inflazione prevista e quella reale registrati dagli Organismi competenti ed attuare la correlata variazione dei minimi entro la medesima vigenza contrattuale.

ASSOCIAZIONE FABBRICERIE ITALIANE



TITOLO II

(Sostituisce gli articoli 8 e 9 del titolo II del precedente Contratto)

Articolo 4 Assetti contrattuali e relazioni sindacali

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 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.

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) criteri generali e modalità relativi ai percorsi di crescita professionale dei dipendenti.
- 4.3 I contratti aziendali possono anche prevedere, modifiche anche di regolamentazioni disciplinate dal CCNL, relative alle materie cui al punto 5.2, 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 La rappresentatività di ciascuna O.S. si determina annualmente considerando il numero dei lavoratori iscritti ed i risultati delle elezioni RSU.
- 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.
- 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.

5. 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 A 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) sicurezza del lavoro;
- g) stato di applicazione del presente contratto;
- h) andamento occupazionale in termini quantitativi e qualitativi.

5.2 A livello aziendale

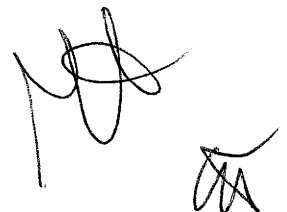

Le parti al fine di garantire l'informazione e la consultazione possono programmare incontri periodici, con cadenza almeno annuale, ovvero a seguito di specifica richiesta di una delle parti firmatarie, su argomenti di notevole rilevanza e di interesse reciproco riguardanti:

- a) prospettive e andamento generale dell'Ente;
- b) linee generali di evoluzione dell'organizzazione dell'Ente e dell'occupazione;
- 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 dell'Ente;
- i) qualità dei servizi erogati;
- j) igiene e sicurezza del lavoro;
- k) articolazione degli orari dei servizio;
- 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.

6. 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.

ASSOCIAZIONE FABBRICERIE ITALIANE



TITOLO III

Diritti sindacali

Articolo 10 Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro

(sostituisce l'articolo 10 del precedente Contratto.)

1. Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono le RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie), costituite secondo l'accordo siglato fra OO. SS. e Confindustria del 31/5/2013.
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 sulla base dell'accordo di cui al comma 1., rimangono in carica le attuali rappresentanze sindacali.

Gli articoli da 11 a 16 restano invariati.

Articolo 17 Regolamentazione del diritto di sciopero

(sostituisce l'articolo 17 del precedente Contratto)

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 dei tentativi 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

Gli articoli da 18 a 20 restano invariati.

Articolo 21 Forme di lavoro flessibili

(sostituisce l'articolo 21 del precedente Contratto)

Premesso che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la tipologia contrattuale di riferimento 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.

Le Parti con gli articoli relativi alle forme di lavoro flessibili convengono di dare attuazione alle norme di rinvio alla Contrattazione Collettiva previste dalla recente legislazione in materia.

Articolo 22 Lavoro a tempo parziale

(sostituisce l'articolo 22 del precedente Contratto)

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 rapporto di lavoro a tempo parziale può essere configurato nei seguenti modi:
 - a) orizzontale: la prestazione viene effettuata in misura ridotta in tutti i giorni lavorativi per un orario settimanale non inferiore a 15 ore;
 - b) verticale o ciclico: la prestazione viene effettuata a tempo pieno solo per alcuni giorni della settimana, del mese o in determinati periodi prestabiliti dell'anno per un periodo non inferiore a 600 ore all'anno
 - c) week-end: la prestazione viene effettuata esclusivamente il sabato e/o la domenica e gli altri giorni festivi.
3. 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.
- 3.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.
4. 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.

4.bis Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambe le parti;
 - b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze 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.
5. In applicazione di quanto previsto dall'art. 2, c. 2 e dall'art. 3, commi 7, 8, 9 del DLgs n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del DLgs 276/03, all'atto della stipula del contratto, o successivamente nel corso del suo svolgimento, le parti interessate, con specifico atto scritto, potranno prevedere l'inserimento, anche nelle ipotesi di contratto a termine, di:
- a) clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa;
 - b) clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto.
- 5.1 Con riferimento a quanto previsto dall'ipotesi a), l'Ente, in presenza di esigenze particolari (quali ad esempio picchi straordinari di attività, organizzazione di eventi straordinari, ecc.) ha facoltà di variare la collocazione temporale e la durata della prestazione lavorativa (clausola di flessibilità) dandone preavviso ai lavoratori interessati almeno 2 giorni prima.
- 5.1.bis Il limite massimo della variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa ordinaria è stabilito in 4 ore settimanali fino al limite dell'orario contrattuale e comunque per non più di otto settimane.
- 5.2 Con riferimento a quanto previsto dall'ipotesi b), l'Ente, in presenza di esigenze particolari (quali ad esempio picchi straordinari di attività, organizzazione di eventi straordinari, ecc.) ha la facoltà di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (clausola di elasticità) dandone preavviso ai lavoratori interessati almeno 2 giorni prima.
6. In attuazione del rinvio disposto dall'art. 3 del DLgs n. 61/2000, come modificato ed integrato dalla Legge n. 92 del 28.6.2012, il lavoratore, a seguito di insorgere di problemi medico/clinici e/o di ordine familiare, ha il diritto di richiedere la revoca ovvero la modifica delle clausole flessibili ed elastiche, mediante comunicazione scritta, da inviare all'Ente almeno 5 giorni prima, che contenga anche le motivazioni della richiesta.
7. 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 allo 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.

9. 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.
- 9.bis 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 23 Lavoro supplementare in regime di tempo parziale

(sostituisce l'articolo 23 del precedente Contratto)

1. Con il personale assunto a tempo parziale potrà essere concordata, in caso di picchi di attività, l'effettuazione di lavoro supplementare in misura non superiore al 50% dell'orario settimanale normalmente effettuate e, comunque, entro il tetto dell'orario di lavoro full time (36 ore), per un periodo massimo di 90 giorni, salvo esplicita richiesta del dipendente di superamento di detto limite.
2. Le prestazioni di lavoro supplementare eventualmente richieste ed effettuate, ad eccezione di quelle rientranti nelle clausole di flessibilità ed elasticità previste dall'articolo 22, saranno retribuite in relazione alla tipologia di prestazione oraria effettuata (diurna, notturna, festiva) e le ore corrispondenti verranno pagate sulla base delle corrispondenti maggiorazioni.

Articolo 24 Prestazioni di lavoro in somministrazione

(sostituisce l'articolo 24 del precedente Contratto)

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.
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 di norma 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 25 Disciplina del Contratto Formativo Professionalizzante
(Apprendistato professionalizzante)**

La disciplina del contratto di formazione professionalizzante è riportato nell'allegato 1 al presente Contratto che sostituisce gli articoli 25, 26 e 27 del precedente Contratto.

**Articolo 28 Disciplina del rapporto a tempo determinato
(sostituisce l'articolo 28 del precedente Contratto)**

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:

- a) per sostituzione del dipendente assente con diritto alla conservazione del posto;
- b) per punte di attività legate a particolari periodi dell'anno;
- c) 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 e reiterazione dei contratti

- 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 equivalenti, è di 36 mesi ivi compresi i periodi di somministrazione a tempo determinato intercorsi tra gli stessi soggetti e per le medesime mansioni; tale limite è elevabile fino a 48 mesi, ai sensi e per effetto della procedura derogatoria di cui al comma 4bis dell'articolo 5 del D. Lgs. 368 e sottoscritta nell'avviso comune del Settore stipulato in data 18/4/2011 che si intende integralmente qui richiamato.
- 2.2 Il limite dei 36 mesi non trova applicazione nei confronti delle attività stagionali individuate ai sensi del comma 4ter dell'articolo 5 del D. Lgs. 368 nell'avviso comune del Settore stipulato in data e che si intende integralmente qui richiamato.

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.
- 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 25% dei dipendenti a tempo indeterminato. Il limite non opera per le assunzioni effettuate per attività stagionali.
- 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:
- a) Avvio di una nuova attività;
 - b) Introduzione di nuove tecnologie;
 - c) 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 dell'art. 5, comma 4-quinquies del DLgs 368 del 2001 e successive modificazioni e integrazioni, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali con la medesima qualifica e mansioni.
- 5.2 Le Parti, ai sensi dell'art. 5, comma 4-quater del DLgs 368/01 e successive modificazioni e integrazioni, riconoscono al lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda abbia prestato 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 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.

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 escluso quanto segue:

- a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato;
- b) in caso d'assenza per malattia o per infortunio sul lavoro si applica la normativa di legge vigente.

Articolo 29

Integrazione al sistema di classificazione del personale di cui all'allegato 1 del Contratto Collettivo 2008-2011

Nell'Area C, ferma restando la declaratoria di Area e gli elementi di caratterizzazione dell'attività, il profilo esemplificativo di "**Operatore esperto addetto alla sorveglianza con funzioni di guida museale**" viene ridefinito in "**Operatore esperto addetto alla sorveglianza con funzioni di guida museale e/o con funzioni di accoglienza**".

TITOLO V

Svolgimento del rapporto di lavoro

Gli articoli dal 29 al 31 restano invariati

Articolo 32 Orario di lavoro

Il comma 7 è sostituito come segue:

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 servizi configurati in base a ragioni obiettive legate ai flussi turistici.

Al comma 7 è aggiunto il comma seguente:

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

Gli articoli dal 33 al 38 restano invariati

Articolo 39 Festività

Dichiarazione delle parti

A seguito di interpretazioni divergenti insorte in fase di applicazione, con particolare riferimento ai contenuti dei commi 4 e 5, le parti ritengono opportuno riformulare i suddetti commi come nel testo sotto riportato, al fine di evitare interpretazioni difformi che potrebbero danneggiare i lavoratori:

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 35, 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 69 comma 3.

Articolo 40 Ferie

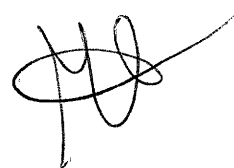
I commi 7 e 8 sono sostituiti dai seguenti:

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 fruito, 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.

ASSOCIAZIONE FABBRICERIE ITALIANE



TITOLO VI

Assenze, permessi, congedi e aspettative

Restano invariati gli articoli 42,43,44,45, 47,48,49 50,51,53

Articolo 46 Congedi dei genitori

Il comma 1 è sostituito dal seguente:

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nella legge 53/2000 e nel D. Lgs 151/2001 e nel D. Lgs. N. 119 del 18/7/2011.

Articolo 47 bis 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) dell'articolo 4.2, 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.

TITOLO VII

Malattia, infortunio e sicurezza sul lavoro

(Restano invariati gli articoli 53, 55, 56, 58.)

Articolo 52 Permessi retribuiti in situazioni di handicap

(sostituisce l'articolo 52 del precedente Contratto)

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 54 Malattia ed infortunio non professionale

Il comma 1. è sostituito dal seguente:

Adempimenti e certificazione

1. 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.
2. In caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di collegamento, insorgenza dello stato patologico all'estero, ecc., il dipendente, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto a recapitare, o ad inviare con raccomandata a. r., all'Ente entro due giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto comunque a rilasciare su supporto cartaceo.

Articolo 57 Rappresentanti per la sicurezza (RLS)

(sostituisce l'articolo 57 del precedente Contratto)

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.

ASSOCIAZIONE FABBRICERIE ITALIANE



TITOLO VIII

Tutela della dignità dei dipendenti

Restano invariati gli articoli 59, 60, 61 e 62

TITOLO IX

Norme comportamentali e disciplinari

Articolo 63 Obblighi del dipendente

Il comma 2 è sostituito come di seguito:

2. Per ciò che attiene alla malattia, il dipendente ha l'obbligo di:
- a) dare 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 54;
 - 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.

Restano invariati gli articoli 64 65 e 66

Articolo 67 Cause di estinzione del rapporto di lavoro

La lettera d) del comma 1. è sostituita come di seguito:

- 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.

Resta invariato l' articolo 68

TITOLO XI

Trattamento economico

Restano invariati gli articoli 69, 70, 71 e 72

Articolo 73 Progressione di anzianità

Il comma 2. è sostituito come segue:

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.

Resta invariati l' articolo 74

Articolo 75 bis 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%.

Restano invariati gli articoli 76 e 77

Articolo 78 Premio di risultato e risorse per la contrattazione integrativa

(sostituisce l'articolo 78 del precedente Contratto)

2. 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.
3. Rimane comunque inteso che una quota minima di risorse pari ad almeno 15€ mensili pro capite deve essere destinata annualmente alla contrattazione di secondo livello per il finanziamento di eventuali trattamenti diversi e/o non previsti dal presente CCNL, o, in alternativa, per il parziale finanziamento di eventuali istituti riferibili al Welfare aziendale, da definirsi comunque in contrattazione aziendale.
4. Negli Enti di piccole dimensioni in cui non si svolge nessuna contrattazione integrativa la cifra sopra indicata viene assunta come elemento di garanzia (EdG) pro-capite, ferme restando le verifiche di cui al comma 1.
5. A decorrere dal 1/1/2013 la quota di cui al punto 1. è incrementato dello 0,3% della massa salariale riferita all' anno 2012.

ASSOCIAZIONE FABBRICERIE ITALIANE

CCNL AFI 2012 - 2014
Incrementi tabellari e decorrenze

Area	Fascia	Parametro	Tabellare al 31/12/2011	Incremento 3,1% dal 1/1/2012	Tabellare dal 1/1/2012	Incremento 2,3% dal 1/1/2013	Tabellare dal 1/1/2013	Incremento 1,6% dal 1/1/2014	Tabellare dal 1/1/2014	Totale. nel triennio
A	AF1	100,00	1.510,80	46,83	1.557,63	35,83	1.593,46	25,50	1.618,95	108,16
	AF2	101,44	1.532,50	47,51	1.580,01	36,34	1.616,35	25,86	1.642,21	109,71
	AF3	103,46	1.563,14	48,46	1.611,59	37,07	1.648,66	26,38	1.675,04	111,90
	AF4	105,46	1.593,23	49,39	1.642,62	37,78	1.680,40	26,89	1.707,29	114,06
	AF5	106,50	1.609,00	49,88	1.658,88	38,15	1.697,04	27,15	1.724,19	115,19
	AF6	107,82	1.628,94	50,50	1.679,44	38,63	1.718,06	27,49	1.745,55	116,61
B	BF1	111,81	1.689,23	52,37	1.741,60	40,06	1.781,66	28,51	1.810,16	120,93
	BF2	113,56	1.715,63	53,18	1.768,81	40,68	1.809,49	28,95	1.838,45	122,82
	BF3	115,60	1.746,51	54,14	1.800,65	41,42	1.842,07	29,47	1.871,54	125,03
	BF4	117,79	1.779,63	55,17	1.834,80	42,20	1.877,00	30,03	1.907,04	127,40
C	CF1	118,96	1.797,19	55,71	1.852,90	42,62	1.895,51	30,33	1.925,84	128,66
	CF2	121,99	1.843,06	57,13	1.900,20	43,70	1.943,90	31,10	1.975,01	131,94
	CF3	125,52	1.896,29	58,79	1.955,08	44,97	2.000,05	32,00	2.032,05	135,75
	CF4	129,76	1.960,35	60,77	2.021,12	46,49	2.067,61	33,08	2.100,69	140,34
D	DF1	130,32	1.968,91	61,04	2.029,95	46,69	2.076,63	33,23	2.109,86	140,95
	DF2	137,12	2.071,53	64,22	2.135,75	49,12	2.184,87	34,96	2.219,83	148,30
	DF3	149,81	2.263,33	70,16	2.333,50	53,67	2.387,17	38,19	2.425,36	162,03
	DF4	156,62	2.366,19	73,35	2.439,54	56,11	2.495,65	39,93	2.535,58	169,39
E	EF1	164,04	2.478,29	76,83	2.555,12	58,77	2.613,89	41,82	2.655,71	177,42
	EF2	174,31	2.633,54	81,64	2.715,18	62,45	2.777,63	44,44	2.822,07	188,53
	EF3	180,00	2.719,44	84,30	2.803,74	64,49	2.868,22	45,89	2.914,12	194,68
	EF4	185,00	2.794,98	86,64	2.881,62	66,28	2.947,90	47,17	2.995,06	200,09
Q	QF1	190,00	2.870,52	88,99	2.959,50	68,07	3.027,57	48,44	3.076,01	205,50
	QF2	200,00	3.021,60	93,67	3.115,27	71,65	3.186,92	50,99	3.237,91	216,31

TABELLA A

Allegato n. 1

all'Accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale delle Fabbricerie 2012-2014

Disciplina del Contratto Formativo Professionalizzante (Apprendistato professionalizzante)

1. Dichiarazione delle parti

1. 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 (denominato Contratto Formativo Professionalizzante) di cui all'art. 4 del DLgs 167 del 2011 ed alla Legge n.92/2012 e successive modificazioni.
2. La disciplina applicativa del Contratto Formativo Professionalizzante fa riferimento alle citate norme di legge salvo quanto disposto nei commi seguenti.

2. Generalità

1. 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.
2. 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.
3. Per i soggetti in possesso di un qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il C. F. P. può esser stipulato dal diciassettesimo anno di età.
4. 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, definito e consegnato alla lavoratrice o al lavoratore entro trenta giorni dalla stipula del contratto
5. 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.
6. Possono essere assunti con C. F. P. i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie delle Aree A (con riferimento alla fascia A_{F4}), B, C e D.
7. Il C. F. P. si conclude :
 - a) 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.

- b) per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo
8. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
 9. 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.

3. Malattia e sospensione involontaria del rapporto di lavoro

1. 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. 54 del vigente CCNL, in relazione al proprio trattamento economico.
2. La disposizione di cui sopra si applica a decorrere dal superamento del periodo di prova.
3. Durante il periodo di prova, qualora previsto, l'apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS
4. 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.
5. 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.

4. Durata, inquadramento, e trattamento economico

1. 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 raggugliato a quello previsto nel livello retributivo per cui è svolto l'apprendistato come da tabella seguente, in cui è riportata anche la durata:

<u>Durata</u>	Area	1° anno	2° anno	3° anno
18 mesi	A	90%	95%	===
24 mesi	B	90%	95%	===
36 mesi	C - D	80%	90%	95%

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

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 _{F4}	A _{F1}	A _{F4}	
B	B _{F1}	A _{F1}	A _{F4}	B _{F1}
C	C _{F1}	A _{F4}	B _{F1}	C _{F1}
D	D _{F1}	B _{F1}	C _{F1}	D _{F1}

5. Formazione

A) Contenuti

1. 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.
2. 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:
 - a) accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo
 - b) competenze relazionali;
 - c) organizzazione;
 - d) disciplina del rapporto di lavoro;
 - e) competenza digitale
 - f) Elementi di base della professione/mestiere
 - g) igiene e sicurezza sul lavoro.
3. Qualora le Regioni non provvedano a predisporre l'offerta formativa di cui sopra, è facoltà dell'ente procedere direttamente alla erogazione della formazione.
4. I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
 - a) conoscere le attività, la missione, servizi di settore e il contesto aziendale;
 - b) conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
 - c) conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
 - d) conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
 - e) conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
 - f) conoscere le innovazioni di processo, di contesto e di risultato

5. 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

- a) 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;
- b) 80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di II grado o di istruzione e formazione professionale;
- c) 40 ore se l'apprendista in possesso di laurea o titolo equivalente

C) Modalità di erogazione

1. La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'Ente.
2. 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.

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

Il tutor ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna all'ente e l'apprendimento sul luogo di lavoro.

Al tutor aziendale verranno impartite le istruzioni necessarie all'assolvimento delle funzioni attribuite.

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

4. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda.
5. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.
6. La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione autocertificata dell'attività formativa.

7. 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.

ASSOCIAZIONE FABBRICERIE ITALIANE





Dichiarazione a verbale

Le parti concordano di destinare il recupero dello 0,3% relativo allo scostamento tra gli incrementi sottoscritti nella precedente tornata contrattuale e i tassi d'inflazione reale registrati nello stesso periodo al finanziamento degli scatti d'anzianità di cui all'art. 73 del vigente CCNL.

ASSOCIAZIONE FABBRICERIE ITALIANE



Dichiarazione a verbale

Il lavoro intermittente (o a chiamata), per volontà delle parti sindacali, non è stato disciplinato dalla Contrattazione Collettiva Nazionale.

Le Fabbricerie Associate potranno comunque applicarlo in base al D.M. del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali pubblicato su Gazzetta Ufficiale n.259 del 4 novembre 2004 nelle materie previste dal Regio Decreto del 6 dicembre 2657/1923.

A large, stylized handwritten signature is located in the bottom right corner of the page. To its right, there are smaller, less distinct handwritten marks or initials.