

VERBALE DI ACCORDO CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO DIPENDENTI FABBRICERIE RINNOVO TRIENNIO 2024-2025-2026

In data 1 Aprile 2026 l'Associazione delle Fabbricere Italiane e le sigle sindacali di FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL,

- considerato che la sottoscrizione del presente accordo conferma il ruolo centrale della contrattazione nazionale e di secondo livello nel settore delle Fabbricere italiane;
- considerato che il metodo negoziale adottato in questi anni si è sviluppato e consolidato con soddisfazione delle Parti raggiungendo i seguenti risultati:

1. Sottoscrizione del CCNL per il quadriennio 2008-2011
2. Accordo economico/normativo per il biennio 2010-2011
3. Rinnovo del CCNL per il triennio 2012-2014
4. Accordi in deroga/avvisi comuni in materia di attività stagionali e proroga dei contratti a tempo determinato
5. Rinnovo del CCNL per il triennio 2015-2017
6. Rinnovo del CCNL per il triennio 2018-2020
7. Accordo economico per il triennio 2021-2023

convengono

di siglare il seguente accordo per il triennio 2024-2026 come di seguito:

Accordo giuridico per il rinnovo 2024-2026

Modifica di 8 articoli del CCNL, inserimento di 2 nuovi articoli e soppressione di 1 articolo come di seguito in elenco e meglio definito in allegato 1:

Modifiche:

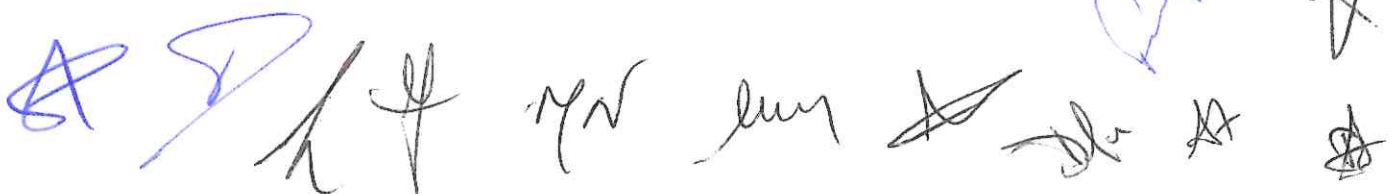
- Art. 14 Contratto individuale di lavoro
- Art. 16 Periodo di prova
- Art. 20 Prestazioni di lavoro in somministrazione a tempo determinato
- Art. 25 Contratto di lavoro agile (smart working)
- Art. 30 Banca delle Ore
- Art. 36 Festività
- Art. 44 Congedi dei genitori
- Art. 45 Congedo obbligatorio e facoltativo del padre lavoratore

Inserimento di nuovi articoli:

- Art. 20 bis Prestazioni di lavoro in Staff leasing
- Art. 68 bis Trattenute per risarcimento danni

Soppressione:

- Art. 75 Trattamento di famiglia - Assegno per il nucleo familiare



Sp. a r

Sp. a r

Sp. a r

Sp. a r

Sp. a r

Sp. a r

Sp. a r

Sp. a r

Accordo economico per il rinnovo 2024-2026

Il rinnovo economico 2024-2025-2026 avrà un valore complessivo pari al 7% così suddiviso nel triennio:





- 2024 1,3%
- 2025 2,0%
- 2026 3,7%

Secondo la tabella di seguito in dettaglio:

MINIMI TABELLARI CCNL FABBRICERIE IN VIGORE DAL 1/1/2026

Fascia	Livello	Tabellare 2023	Aumento dal 1/1/2024	Aumento dal 1/1/2025	Aumento dal 1/1/2026	Aumento totale triennio	Tabellare dal 1 gennaio 2026
A	F1	€ 1.827,39	€ 23,76	€ 37,02	€ 69,86	€ 130,64	€ 1.958,03
	F2	€ 1.853,68	€ 24,10	€ 37,56	€ 70,87	€ 132,52	€ 1.986,20
	F3	€ 1.890,67	€ 24,58	€ 38,30	€ 72,28	€ 135,16	€ 2.025,83
	F4	€ 1.927,13	€ 25,05	€ 39,04	€ 73,68	€ 137,77	€ 2.064,90
	F5	€ 1.946,19	€ 25,30	€ 39,43	€ 74,40	€ 139,13	€ 2.085,33
	F6	€ 1.970,29	€ 25,61	€ 39,92	€ 75,33	€ 140,86	€ 2.111,15
B	F1	€ 2.043,21	€ 26,56	€ 41,40	€ 78,11	€ 146,07	€ 2.189,28
	F2	€ 2.075,17	€ 26,98	€ 42,04	€ 79,33	€ 148,35	€ 2.223,52
	F3	€ 2.112,46	€ 27,46	€ 42,80	€ 80,76	€ 151,02	€ 2.263,48
	F4	€ 2.152,59	€ 27,98	€ 43,61	€ 82,29	€ 153,89	€ 2.306,48
	F5	€ 2.180,77	€ 28,35	€ 44,18	€ 83,37	€ 155,90	€ 2.336,68
	F6	€ 2.208,96	€ 28,72	€ 44,75	€ 84,45	€ 157,92	€ 2.366,88
C	F1	€ 2.173,75	€ 28,26	€ 44,04	€ 83,10	€ 155,40	€ 2.329,16
	F2	€ 2.229,28	€ 28,98	€ 45,17	€ 85,23	€ 159,37	€ 2.388,65
	F3	€ 2.293,71	€ 29,82	€ 46,47	€ 87,69	€ 163,98	€ 2.457,69
	F4	€ 2.371,14	€ 30,82	€ 48,04	€ 90,65	€ 169,51	€ 2.540,65
	F5	€ 2.399,32	€ 31,19	€ 48,61	€ 91,73	€ 171,53	€ 2.570,85
	F6	€ 2.427,61	€ 31,56	€ 49,18	€ 92,81	€ 173,55	€ 2.601,16
D	F1	€ 2.381,51	€ 30,96	€ 48,25	€ 91,05	€ 170,26	€ 2.551,77
	F2	€ 2.505,66	€ 32,57	€ 50,76	€ 95,79	€ 179,13	€ 2.684,79
	F3	€ 2.737,62	€ 35,59	€ 55,46	€ 104,66	€ 195,71	€ 2.933,34
	F4	€ 2.861,98	€ 37,21	€ 57,98	€ 109,42	€ 204,60	€ 3.066,59
	F5	€ 2.941,08	€ 38,23	€ 59,59	€ 112,44	€ 210,26	€ 3.151,34
	F6	€ 3.031,39	€ 39,41	€ 61,42	€ 115,89	€ 216,72	€ 3.248,11
E	F1	€ 2.997,66	€ 38,97	€ 60,73	€ 114,60	€ 214,30	€ 3.211,96
	F2	€ 3.185,41	€ 41,41	€ 64,54	€ 121,78	€ 227,73	€ 3.413,13
	F3	€ 3.289,34	€ 42,76	€ 66,64	€ 125,75	€ 235,16	€ 3.524,49
	F4	€ 3.380,70	€ 43,95	€ 68,49	€ 129,25	€ 241,69	€ 3.622,38
	F5	€ 3.437,06	€ 44,68	€ 69,63	€ 131,40	€ 245,72	€ 3.682,78
	F6	€ 3.516,16	€ 45,71	€ 71,24	€ 134,43	€ 251,37	€ 3.767,54
Q	F1	€ 3.472,05	€ 45,14	€ 70,34	€ 132,74	€ 248,22	€ 3.720,27
	F2	€ 3.654,77	€ 47,51	€ 74,05	€ 139,72	€ 261,28	€ 3.916,05

b
Francisco










Gli arretrati contrattuali riferiti alle annualità 2024 e 2025 saranno erogate con la mensilità di Maggio 2026 secondo le modalità consuete.

A questo si aggiunge un 1,4% calcolato sulla massa salariale dell'anno 2023 dedicato alla contrattazione di secondo livello; si precisa che come previsto dall'art. 4.7 del CCNL, a seguito di firma di accordo nazionale, i contratti aziendali si intendono da rinnovare al fine di consentire l'adeguamento delle risorse previste; le Parti, a livello locale, dovranno fissare un incontro per dare avvio alle trattative con le tempistiche indicate dal CCNL.

Concluso il presente accordo di rinnovo, le Parti si danno reciproco impegno ad avviare la trattativa per il rinnovo triennale 2027-2029 sulla base di una piattaforma che la Parte Sindacale provvederà a presentare entro Luglio 2026 ed un primo esame congiunto entro il mese di Ottobre 2026 attraverso convocazione da Parte Datoriale. Sotto tale aspetto su richiesta delle Parti Sindacali l'Associazione delle Fabbricerie Italiane, prima di detto incontro finalizzato al rinnovo del CCNL 2027-2029 provvederà a comunicare l'addensamento per i livelli d'inquadramento del personale in servizio al mese di luglio 2026, la massa economica destinata alla contrattazione di secondo livello per singola Fabbrica ed altre informative che possono essere utili alla trattativa nazionale purché non vadano a sovrapporsi ad impegni e logiche che sono contrattualmente riferite alla contrattazione di secondo livello.

Pisa,

Parte Sindacale

FP-CGIL

Tatiana Cazzaniga

Alessandro Purificato

Daniele Gamberini

Stefano Soni

Angiolo Vannucchi

CISL -FP

Diego Truffa

Alessandro Bruni

Chiara Calvelli

Giacomo Ermini

UIL-FPL

Flavio Gambini

Mirco Ferrante

Alice Fillipponi

Marco Nanni

Parte Datoriale

Andrea Maestrelli

Gianluca De Felice

Lorenzo Luchetti

Antonio Punzo

Flavio Galantucci

Luigi Pelliccia

Claudio Benvenuti

TESTO VIGENTE

TESTO CON PROPOSTA DI MODIFICA

ALLEGATO 1

TESTO VIGENTE	TESTO CON PROPOSTA DI MODIFICA
<p>Articolo 14 Contratto individuale di lavoro</p> <p>1. L'assunzione del personale avviene nell'osservanza delle leggi vigenti in materia di rapporto di lavoro di diritto privato.</p> <p>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:</p> <p>a) identità delle parti;</p> <p>b) la tipologia ed inizio del rapporto di lavoro;</p> <p>c) il termine finale in caso di rapporto a tempo determinato;</p> <p>d) luogo o luoghi di lavoro;</p> <p>e) data di assunzione;</p> <p>f) durata del periodo di prova;</p> <p>g) qualifica, inquadramento e livello retributivo iniziale in base a quanto previsto dal presente Contratto;</p> <p>h) articolazione dell'orario di lavoro nel caso di assunzione a tempo parziale</p>	<p>Articolo 14 Contratto individuale di lavoro</p> <p>1. L'assunzione del personale avviene nell'osservanza delle leggi vigenti in materia di rapporto di lavoro di diritto privato.</p> <p>2. Il contratto individuale di lavoro deve risultare da atto scritto, Copia autentica dello stesso dovrà essere fornita al dipendente, e deve essere redatto secondo i dettami del D.lgs. 104/22 artt. 4 e 5. E deve contenere, tra le altre, le seguenti indicazioni:</p> <p>a) l'identità delle parti nonché la sede del datore di lavoro;</p> <p>b) la tipologia ed inizio del rapporto di lavoro;</p> <p>c) il termine finale in caso di rapporto a tempo determinato;</p> <p>d) il luogo o luoghi di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi;</p> <p>e) durata del periodo di prova se previsto;</p> <p>f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;</p> <p>g) articolazione dell'orario di lavoro specialmente nel caso di assunzione a tempo parziale</p> <p>h) Le Parti si danno reciproco atto che sono considerati assolti gli obblighi informativi rinviando esplicitamente al contratto nazionale o di secondo livello con comunicazione tramite link al testo presente eventualmente nel sito istituzionale o altro sito o strumento elettronico o consegna cartacea.</p>
<p>Articolo 16 Periodo di prova</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>3. In tal caso, ovvero alla fine dello stesso, al dipendente spetta la retribuzione relativa alle giornate o alle ore di lavoro compiuto nonché ai ratei di ferie, delle mensilità aggiuntive ed il trattamento di fine rapporto di lavoro maturato.</p> <p>4. Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella fissata contrattualmente per l'inquadramento stabilito per il dipendente interessato.</p> <p>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</p>	<p>Articolo 16 Periodo di prova</p> <p>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 un terzo la metà del periodo di prova.</p> <p>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.</p> <p>3. In tal caso, ovvero alla fine dello stesso, al dipendente spetta la retribuzione relativa alle giornate o alle ore di lavoro compiuto nonché ai ratei di ferie, delle mensilità aggiuntive ed il trattamento di fine rapporto di lavoro maturato.</p> <p>4. Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella fissata contrattualmente per l'inquadramento stabilito per il dipendente interessato.</p> <p>5. Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura</p>

TESTO VIGENTE	TESTO CON PROPOSTA DI MODIFICA
---------------	--------------------------------

ALLEGATO 1

<p>entro centottanta giorni; in caso contrario, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti,</p> <p>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.</p>	<p>corrispondente alla durata dell'assenza, 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,</p> <p>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.</p> <p>7. Per i contratti a termine il periodo di prova fa riferimento all'articolo 13 della Legge 203/2024 con un periodo di prova di 1 giorno ogni 15 giorni di contratto con un minimo di 2 giorni di prova ed un massimo di 15 giorni di prova per contratti fino a 6 mesi e 30 giorni di prova per contratti fino a 12 mesi.</p>
<p>Articolo 20 Prestazioni di lavoro in somministrazione a tempo determinato</p> <p>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.</p> <p>I contratti di fornitura di lavoro temporaneo possono essere stipulati per le seguenti ipotesi:</p> <p>a) per qualifiche non previste dall'organico dell'Ente e comunque non riconducibili all'Area E;</p> <p>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);</p> <p>c) nei casi di punte di più intensa attività, cui non si possa far fronte con il personale in servizio;</p> <p>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.</p> <p>Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei limiti di durata e di obbligo di causale previsti per la stipula dei contratti a tempo determinato.</p> <p>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.</p>	<p>Articolo 20 Prestazioni di lavoro in somministrazione a tempo determinato</p> <p>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.</p> <p>I contratti di fornitura di lavoro temporaneo possono essere stipulati per le seguenti ipotesi:</p> <p>a) per qualifiche non previste dall'organico dell'Ente e comunque non riconducibili all'Area E;</p> <p>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);</p> <p>c) nei casi di punte di più intensa attività, cui non si possa far fronte con il personale in servizio;</p> <p>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.</p> <p>Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei limiti previsti dalla normativa dei contratti a tempo determinato e da quella speciale delle agenzie per il lavoro.</p> <p>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.</p>

[Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top and several smaller ones below.]

[A row of handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

	<p>Articolo 20 bis Prestazioni di lavoro in Staff leasing</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ai contratti di somministrazione a tempo indeterminato (c.d. staff leasing), conclusi tra il somministratore e il lavoratore, si applica la disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La somministrazione a tempo indeterminato è consentita per qualsiasi ambito di attività e tipologia di lavoratori. 2. I prestatori di lavoro impiegati per la fattispecie di cui al comma 1 del presente articolo non potranno superare il tetto del 20%, calcolato su base mensile, dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, arrotondato, in caso di frazioni, all'unità superiore.
<p>Articolo 25 Contratto di lavoro agile (smart working) Premessa</p> <p>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).</p> <p>Definizione e caratteristiche</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. È 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. 	<p>Articolo 25 Contratto di lavoro agile (smart working)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le Parti, intendono recepire il <i>Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile</i> promosso dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e sottoscritto dalle Parti Sociali in data 7 Dicembre 2021 quale riferimento al presente articolo 2. L'accordo tra l'Ente e il dipendente per l'accesso al contratto di lavoro agile dovrà risultare da atto scritto e comunicato entro 5 giorni dalla stipula nelle modalità indicate dalla normativa.

[Handwritten signatures and notes on the right margin, including a large signature at the top and several smaller ones below.]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

TESTO VIGENTE

TESTO CON PROPOSTA DI MODIFICA

ALLEGATO 1

<p>Negli Enti con meno di 15 dipendenti il tetto di cui sopra è elevato al 20%, fermo restando il limite del 30% comprensivo dei contratti a tempo determinato.</p> <p>2. 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.</p> <p>3. 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.</p> <p>4. 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.</p> <p>5. 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.</p> <p>6. 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.</p> <p>7. 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 1.</p> <p>8. I periodi di lavoro temporaneo concorrono alla determinazione del limite complessivo di 24 mesi per i rapporti a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni equivalenti.</p> <p>9. 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</p>	<p>Negli Enti con meno di 15 dipendenti il tetto di cui sopra è elevato al 20%, fermo restando il limite del 30% comprensivo dei contratti a tempo determinato.</p> <p>2. 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.</p> <p>3. 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.</p> <p>4. 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.</p> <p>5. 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.</p> <p>6. 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.</p> <p>7. Al termine del primo e del secondo semestre 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 1.</p> <p>8. I periodi di lavoro temporaneo concorrono alla determinazione del limite complessivo di 24 mesi per i rapporti a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni equivalenti.</p> <p>9. 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</p>
---	---

Incontro in data 12/12/2018
 con il sottoscritto
 per la
 approvazione
 della
 proposta
 di
 modifica
 dell'art. 7
 della legge n. 300/1970

<p>6. Nell'accordo dovranno altresì essere indicate tutte le misure necessarie alla tutela della salute e della sicurezza.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>In ogni caso l'Ente riconosce priorità alle richieste di attivazione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104</p>	
<p style="text-align: center;">Articolo 30 Banca delle Ore</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p style="text-align: center;">Articolo 30 Banca delle Ore</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. La Banca delle ore si inserisce nel quadro normativo vigente in materia di orario di lavoro -Legge 196/1997- con riferimento anche ai criteri della Direttiva CEE 93/104 in materia di orario di lavoro normale e straordinario. 3. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro supplementare e straordinario, da utilizzarsi come permessi compensativi. Il permesso compensativo potrà essere richiesto per una o più giornate intere o frazioni di giornata. 4. L'utilizzo dei permessi 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 conciliando le esigenze delle parti. 5. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga 6. In ambito di accordo di secondo livello le

[Handwritten signature/initials]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

ALLEGATO 1

	Parti potranno applicare il presente articolo secondo specifiche esigenze proprie relativamente alle modalità e i tempi di fruizione delle ore accantonate
<p align="center">Articolo 36 Festività</p> <p>1. I dipendenti hanno diritto ad un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività: Capodanno, Epifania, Pasqua Lunedì di Pasqua Anniversario della Liberazione, Festa del Lavoro, Festa della Repubblica, Assunzione di Maria SS., Ognissanti, Immacolata Concezione, Santo Natale, Santo Stefano, Santo Patrono.</p> <p>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.</p> <p>3. In occasione delle suddette festività decorre a favore dei dipendenti la retribuzione giornaliera di cui all'articolo 72 comma 3.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p align="center">Articolo 36 Festività</p> <p>1. I dipendenti hanno diritto ad un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività: Capodanno, Epifania, Pasqua Lunedì di Pasqua Anniversario della Liberazione, Festa del Lavoro, Festa della Repubblica, Assunzione di Maria SS., Ognissanti, Immacolata Concezione, Santo Natale, Santo Stefano, Santo Patrono.</p> <p>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.</p> <p>3. In occasione delle suddette festività decorre a favore dei dipendenti la retribuzione giornaliera di cui all'articolo 72 comma 3.</p> <p>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, conciliando le esigenze delle Parti.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>8. Qualora le esigenze di servizio non consentano tale riposo, al dipendente interessato è dovuto, in</p>

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

[Vertical handwritten notes on the right margin]

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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

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

10. 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)

11. 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.

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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

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

10. 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)

11. 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.

12. Nel caso di pratiche di Procreazione Medicalmente Assistita, assimilate alla "malattia" ai sensi della disciplina generale, svolte in Italia o all'estero, la lavoratrice o il lavoratore interessati, potranno fruire di un periodo di assenza retribuita dal lavoro, nel limite di 15 giorni di calendario, che va dalle giornate di eventuale prelievo degli ovociti fino ai 15 giorni successivi al trasferimento dell'embrione prescritti dal medico specialista

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in black ink]

[Vertical handwritten signature in black ink]

[Handwritten mark or signature]

TESTO VIGENTE

TESTO CON PROPOSTA DI MODIFICA

ALLEGATO 1

<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>aggiunta alla normale retribuzione, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione giornaliera di cui all'articolo 72 comma 3.</p> <p>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.</p>
<p>Articolo 44 Congedi dei genitori</p> <p>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.</p> <p>2. In particolare, in alternativa a quanto disposto dal D.lgs.151/2001, ai sensi della innovazione introdotta dal comma 485 dell'articolo 1 della Legge 145/2018, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, o con esso convenzionato, e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.</p> <p>3. Per i periodi di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto, rispettivamente, alla seguente indennità economica, comprensiva di quanto erogato dall'INPS:</p> <p>a. 100% della retribuzione individuale per il periodo di astensione obbligatoria;</p> <p>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%.</p> <p>4. 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.</p> <p>5. Successivamente al periodo di astensione obbligatoria e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, in caso di malattia dello</p>	<p>Articolo 44 Congedi dei genitori</p> <p>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.</p> <p>2. In particolare, in alternativa a quanto disposto dal D.lgs.151/2001, ai sensi della innovazione introdotta dal comma 485 dell'articolo 1 della Legge 145/2018, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, o con esso convenzionato, e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.</p> <p>3. Per i periodi di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto, rispettivamente, alla seguente indennità economica, comprensiva di quanto erogato dall'INPS:</p> <p>a. integrazione al 100% della retribuzione individuale per il periodo di astensione obbligatoria;</p> <p>b. lavoratori di ambo i sessi integrazione al 100% della retribuzione individuale per i primi trenta giorni, comprensivi dei giorni festivi, fruibili anche in modo frazionato del periodo di astensione facoltativa.</p> <p>4. 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.</p> <p>5. Successivamente al periodo di astensione obbligatoria e sino al compimento del terzo anno</p>

[Handwritten signature and notes on the right margin, including a large 'E' and other illegible marks.]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.]

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.

Alia Zupari
messa uonni
Rosa Piantoni
Cecily
Antonio
Antonio

Giuseppe
Giuseppe
Stefano
Chiodalich
R. Ab
Vito
Giuseppe
Vito
Vito
Vito
Vito