

OPERA DI SANTA CROCE
FIRENZE

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO

del 2/12/2019

Albi
Ca D
fe
Manali
1
H

Premessa

Il presente Contratto Integrativo, stipulato ai sensi dell'art.4 del CCNL del personale dipendente delle Fabbricerie aderenti all'AFI (di seguito CCNL Fabbricerie) del 14/06/2017, rinnova e sostituisce integralmente le precedenti pattuizioni stabilite dalla contrattazione decentrata, in particolare:

- il contratto decentrato del 2010;
- il verbale di accordo del 22/01/2018 relativo alla regolamentazione dell'orario di lavoro nel caso di eventi sismici che comportano la chiusura forzata del complesso monumentale;
- il verbale di accordo del 16/07/2018 relativo al premio di risultato.

E integra il protocollo relativo alla declaratoria dei profili professionali del personale dipendente del 15/01/2016 e/o successive modifiche.

Le delegazioni trattanti sono così costituite:

Ente datore di lavoro:

Stefano Filipponi Segretario Generale

Massimo Mancini Consulente del Lavoro

Parte sindacale:

Alberto Verdiani componente RSU CGIL

Marco Palumbo componente RSU CGIL

Marco Nanni componente RSU CISL

Roberto Mazzi FP CGIL Toscana

Raffaella Comodo FP CISL Firenze Prato

Maria Grazie Sicari UIL FPL Toscana

Campo di applicazione e durata

Il presente Contratto si applica al personale dell'Opera di Santa Croce di Firenze (di seguito Opera), con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale.

È valido dal 1/01/2020 al 31/12/2022 per gli aspetti giuridici e per gli aspetti economici, salvo diversi specifici rinvii a cadenza diversa.

Alla scadenza il contratto integrativo si proroga di anno in anno a meno che tre mesi prima della sua scadenza le parti decidano di incontrarsi per valutare l'eventuale necessità di introdurre le modifiche e/o integrazioni che si rendessero necessarie a seguito della sua prima applicazione.

Le parti si riservano, altresì, di riaprire il confronto ogni qual volta intervenissero a livello nazionale e aziendali nuove indicazioni contrattuali che riguardano specifici punti del presente accordo.

Il contratto aziendale disdettato resta in vigore fino alla sottoscrizione del nuovo contratto.

Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti: Informazione, Consultazione e Contrattazione.

Le materie oggetto dei predetti istituti e le relative procedure di attuazione sono identificate agli art. 4 e 5 del CCNL Fabbricerie.

Le disposizioni relative ai diritti sindacali sono previste al titolo III del CCNL Fabbricerie, in particolare dall'articolo 6 all'articolo 13 e si rimanda integralmente salvo quanto di seguito previsto:

Le parti al fine di rendere efficaci le fasi di comunicazione e contrattazione ritengono opportuno interpretare l'esigenza di informazioni e di confronto anche attraverso l'impegno a fornire periodicamente dati significativi relativamente all'andamento dell'attività aziendale.

Modalità di svolgimento delle assemblee

I dipendenti hanno diritto di partecipare ad assemblee sindacali per 14 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione. Superato tale limite, le ore utilizzate per partecipare alle assemblee e regolarmente autorizzate dalla Direzione saranno recuperate entro il secondo mese successivo alla data di svolgimento dell'assemblea stessa e nel caso di mancato recupero saranno considerate come permessi retribuiti.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with a checkmark, a signature with a large flourish, a signature with the number '3' below it, and several other smaller signatures on the right.

La convocazione dell'assemblea deve essere effettuata, con almeno due giorni di preavviso, da parte della RSU e delle OO.SS firmatarie del CCNL all'Ufficio del Segretario. L'Opera, su richiesta, fornirà idonei locali per lo svolgimento dell'assemblea.

Nei servizi articolati su turni le assemblee del personale si terranno di norma ad inizio e a fine turno.

Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione entro i termini suddetti, dirigenti esterni dei sindacati firmatari del presente Contratto.

L'assemblea può interessare la generalità dei dipendenti o gruppi di essi.

Durante lo svolgimento dell'assemblea dovranno essere garantiti il regolare svolgimento dei servizi liturgici con l'impegno da parte dell'Opera di adoperarsi per favorire la massima partecipazione all'assemblea. Il personale fuori turno che partecipa all'assemblea ha il diritto al recupero.

La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dall'Opera.

Sito web

Le parti concordano sulla necessità di dedicare una sezione del sito web aziendale alla pubblicazione dei contratti e degli accordi sindacali ecc.

Inoltre, le parti si impegnano a verificare le condizioni per utilizzare un'area web per permettere alle rappresentanze sindacali aziendali dei lavoratori di effettuare le comunicazioni interne.

Modalità di effettuazione degli scioperi

Come previsto dall'art. 13 comma 1 del CCNL, in caso di controversie di rilievo aziendale, prima della proclamazione di ogni azione di sciopero devono essere preventivamente espletate le formali procedure di conciliazione.

Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

-dal 10 al 20 Agosto;

-dal 23 Dicembre al 7 Gennaio;

-dal giovedì precedente la Pasqua al martedì successivo;

-nella ricorrenza del Santo Patrono (San Giovanni Battista – 24 Giugno) e nella ricorrenza di San Francesco (4 Ottobre) e Sant'Antonio da Padova (13 giugno);

Ai sensi dell'articolo 13 comma 6 del CCNL Fabbricerie, vengono individuati i seguenti contingenti di personale che saranno esonerati dall'effettuazione dello sciopero:



Handwritten signatures in blue and black ink at the bottom of the page, including a signature with a '4' next to it.

SERVIZIO	AREA-FASCIA	NUMERO
Basilica	Presidio e accoglienza	1
Impianti di sicurezza	Presidio e accoglienza	1

In occasione degli scioperi, i responsabili dei singoli servizi, con opportuni criteri di rotazione, individuano i nominativi del personale da includere nei contingenti di cui sopra.

I nominativi individuati sono comunicati agli interessati e alla RSU entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero.

Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo al ricevimento della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.

Contratto a tempo determinato e in somministrazione

Le assunzioni a termine effettuate al fine di permettere a vari dipendenti la fruizione delle ferie annuali si considerano "per esigenze sostitutive" in applicazione di quanto previsto dall'art.19 comma 1 lett. b del Dlgs. 15/06/2015 n. 81.

In deroga quanto previsto dall'art. 19 comma 2 del Dlgs 81/2015 il limite ivi previsto di 24 mesi è elevato a 36 mesi.

Le disposizioni previste dal comma 2 dell'art. 21 del Dlgs 81/2015 non si applicano in caso di rinnovi necessari al completamento di interventi straordinari la cui durata si protragga per oltre a 24 mesi.

Contratto a tempo parziale

In deroga a quanto previsto dall'art. 18 lett. 4bis del CCNL la percentuale massima di contratti a tempo parziale rispetto ai contratti a tempo pieno è elevata da 30% a 40%.

Lavoro intermittente

Nel rispetto di quanto previsto dagli articoli da 13 a 18 del Dlgs 15/06/2015 n. 81 ed in applicazione di quanto previsto dall'art.24 del CCNL, si definiscono le ipotesi oggettive che consentono il ricorso al lavoro intermittente, ad eventuale integrazione del personale in forza la ordinaria amministrazione per la gestione dell'evento:

- a) Incrementi straordinari di attività per eventi organizzati nei locali dell'Opera o che comunque prevedono anche indirettamente l'impegno del personale dell'Opera.
- b) Sostituzione di personale assente in casi imprevisti e non programmabili.

5

Orario di Lavoro

L'orario di lavoro settimanale, come previsto all'art. 29 del CCNL, è pari a 36 ore settimanali.

L'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero è effettuata di norma all'interno delle fasce orarie di seguito indicate:

AMMINISTRAZIONE

Da lunedì a venerdì: ore 08:30 - 17:00

ARCHIVIO

Da lunedì a venerdì: ore 08:30 - 17:00

PRESIDIO

Feriali: 7:30 - 19:00

Festivi: 9:15 - 19:00

La modulazione dell'orario di lavoro viene definita con apposito regolamento aziendale

I turni di lavoro sono programmati con cadenza mensile.

Tutti i servizi eccedenti le 6 ore lavorative sono comprensivi di almeno trenta minuti di intervallo, non retribuiti, per la pausa pranzo in cui viene corrisposto il buono pasto.

Resta inteso che in caso di un'articolazione oraria programmata, ciclica e avvicendata, ai sensi dell'art. 34 del CCNL, nell'ambito dei giorni in cui si articola l'espletamento del servizio, si fa riferimento all'art 29 comma 6 lettera B del CCNL.

Orario Plurisettimanale

L'istituto dell'orario plurisettimanale potrà essere utilizzato nel rispetto di quanto previsto dall'art. 29 del CCNL, limitatamente alle attività a carattere ordinario di apertura al pubblico e quindi sono escluse le ore prestate per eventi eccezionali, non programmati e privi di carattere di continuità e comunque garantendo una equilibrata rotazione dei lavoratori nella scelta dei turni.

Con riferimento all'art. 29 del CCNL, la procedura per effettuare l'orario plurisettimanale è la seguente:

L'Opera attraverso il coordinatore del servizio nell'ambito della programmazione annuale, comunicherà ai lavoratori entro il mese precedente l'orario mensile compreso della variante plurisettimanale.

Il recupero delle ore lavorate oltre il normale orario settimanale di 36 ore contrattuale deve essere programmato, da parte dell'azienda, entro il mese successivo a quello in cui è avvenuto il superamento del normale orario. Nel caso in cui, a causa di eventi eccezionali, non si sia proceduto, in tutto o in parte, al recupero delle ore svolte in eccedenza, le stesse verranno accantonate in Banca Ore.

PER
ACCANTONARE

PERIODO ← →

[Handwritten signatures and notes in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.]

Le parti si impegnano ad incontrarsi periodicamente al fine di verificare l'efficacia dell'applicazione dell'istituto.

Flessibilità

In alcuni settori aziendali, per i quali è organizzativamente possibile, l'Opera potrà introdurre con apposito regolamento la possibilità di usufruire di fasce di flessibilità orarie in entrata ed in uscita.

Lavoro supplementare e lavoro straordinario

Il lavoro supplementare, ovvero quello svolto fino alla quarantesima ora, ed il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e deve essere autorizzato dalla figura responsabile del settore organizzativo in cui opera il dipendente.

Il tetto massimo previsto per il lavoro straordinario è pari a 240 ore annue.

Il dipendente ha comunque la facoltà di chiedere l'accantonamento, delle ore di lavoro supplementari e straordinarie, nella banca delle ore (fermo restando la corresponsione delle maggiorazioni previste dal CCNL).

Banca ore

In applicazione di quanto previsto dall'art.30 del CCNL Fabbricerie viene istituita la Banca delle ore.

In tale conto confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di lavoro supplementare e straordinario, fermo restando il pagamento delle maggiorazioni previste dal CCNL. Il saldo della banca ore è riportato in busta paga.

In caso di banca ore con saldo zero, il lavoratore può comunque chiedere il computo di un eventuale giorno di assenza con possibilità di recupero con ore supplementari o straordinarie svolte. Qualora il saldo negativo della banca ore superi le venti ore, tutte le eventuali ore di lavoro supplementare e straordinario saranno utilizzate per il recupero delle ore mancanti indipendentemente dalla espressa richiesta del lavoratore.

Entro il 31 dicembre di ciascun anno, qualora il saldo della banca ore sia a credito di più di sessanta ore di lavoro già svolto, le eventuali ore di lavoro supplementare e/o straordinario saranno di norma retribuite, salvo diversa richiesta da parte del dipendente.

Pertanto, il saldo della banca ore potrà oscillare da -20 ore a +60 ore.

Reperibilità

Nel rispetto di quanto previsto dall'art.35 del CCNL si definiscono le seguenti modalità applicative dell'istituto della reperibilità:

Nelle ore di reperibilità il dipendente è a disposizione del datore di lavoro per sopperire ad esigenze non prevedibili e non differibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi,



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with a star symbol, a signature that appears to be 'Marco...', and several other illegible signatures.

la funzionalità o sicurezza degli impianti. In particolare è finalizzata a garantire la prontezza dell'intervento resa necessaria dal verificarsi di eventi straordinari che possono apportare danni a persone, beni e attività istituzionali, in modo da assicurare: la salvaguardia degli impianti e delle apparecchiature, laddove un tardivo intervento possa comportare danni alle persone o alle apparecchiature stesse; le iniziative di emergenza nel campo della salute pubblica, della sicurezza e della prevenzione sul lavoro.

La reperibilità si espleta durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario.

Sono esclusi dalla reperibilità le seguenti categorie di personale: personale amministrativo, donne in gravidanza e fino al primo anno di vita del bambino, personale con disabilità.

Inoltre non può essere svolto il servizio in concomitanza con assenze dal servizio presso la struttura per la quale il medesimo è stato autorizzato (malattia, permessi, ferie, distacco, comando, missione).

Le procedure di applicazione dell'istituto sono definite in apposito regolamento condiviso fra le parti.

Al personale in reperibilità spetta una indennità di reperibilità fissa giornaliera come determinata dall'art. 35 comma 3 del CCNL e quindi:

Reperibilità fino a 10 ore giornaliere, indennità pari a euro 15/giorno.

Reperibilità superiore a 10 e fino a 14 ore, indennità pari a euro 20/giorno

reperibilità superiore a 14 e fino a 24 ore, indennità pari a euro 30/giorno

Festività e indennità superfestivi

Le parti concordano a norma dell'art.36 comma 2 del CCNL di considerare, quali festività aggiuntive, il 4 Ottobre e il 13 Giugno di ogni anno, ricorrenza di San Francesco di Assisi e di Sant'Antonio da Padova.

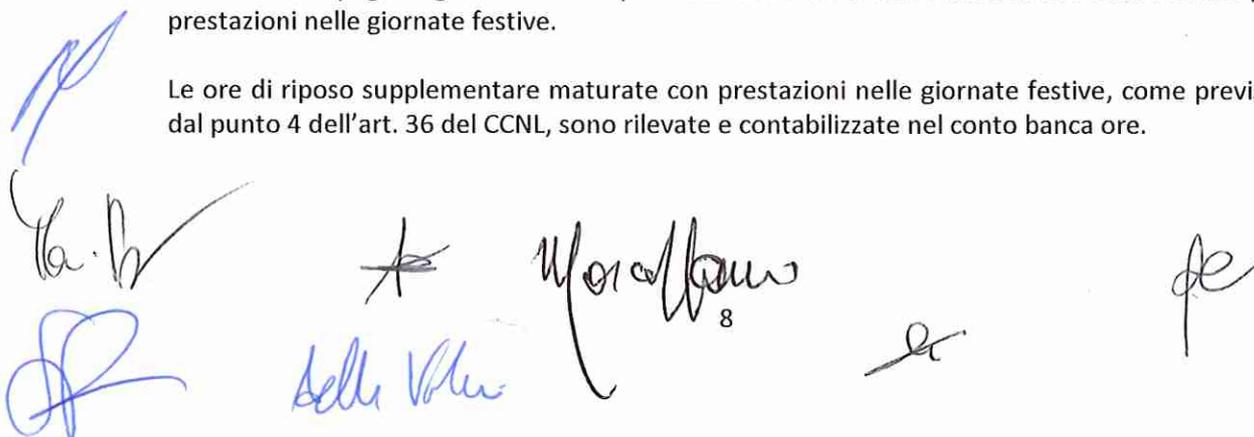
E' confermata l'indennità per prestazioni lavorative effettuate in giorni in cui ricorrono particolari festività (Superfestivi) previsti dall'art.78, comma 2, del CCNL Fabbricerie.

Le parti concordano nel considerare quali giorni superfestivi, che danno diritto alla relativa indennità, oltre alle giornate previste dall'art.78 comma 2 del CCNL, i seguenti ulteriori giorni:

- Lunedì di Pasqua
- Santo Stefano (26 Dicembre)

L'azienda si impegna a garantire una equilibrata rotazione dei lavoratori nella scelta dei turni per prestazioni nelle giornate festive.

Le ore di riposo supplementare maturate con prestazioni nelle giornate festive, come previsto dal punto 4 dell'art. 36 del CCNL, sono rilevate e contabilizzate nel conto banca ore.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature with '8' below it, and several smaller signatures on the right.

Con riferimento all'art. 36 commi 7 e 8 del CCNL si precisa che le giornate di riposo compensativo maturate per coincidenza della festività con il giorno di riposo settimanale sono gestite con il sistema e le regole della flessibilità.

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 di cui all'articolo 72 comma 3.

La misura dell'indennità superfestiva, aggiuntiva al trattamento economico normalmente corrisposto, è fissata in € 25,00 per prestazioni lavorative di durata pari a 4 ore, quale condizione di miglior favore rispetto a quella prevista dall'art. 78 comma 2, del CCNL Fabbricerie.

Per prestazioni ricadenti nelle suddette festività, che risultino inferiori alle 4 ore spetterà comunque una indennità di 25,00 euro, mentre per le prestazioni eccedenti le 4 ore, l'indennità verrà corrisposta in misura proporzionale alla durata della prestazione stessa.

Ferie

Al fine di consentire all'Ente una migliore programmazione delle ferie, i dipendenti devono presentare le loro richieste entro il 31 marzo di ogni anno con una programmazione composta di periodi non inferiori a 3 giorni ciascuno, con un minimo di 27 giorni complessivi; i rimanenti 7 giorni saranno gestiti durante l'anno su richiesta del dipendente, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali. L'Ente presenterà al personale il piano ferie entro il 30 aprile.

In deroga a quanto previsto dall'art.38 del CCNL i lavoratori potranno cedere parte delle proprie ferie maturate ad altri dipendenti dell'Opera, a titolo gratuito, anche per motivi di salute del lavoratore stesso a cui le ferie sono destinate, oltre che per motivi di salute dei familiari, come previsto dal CCNL.

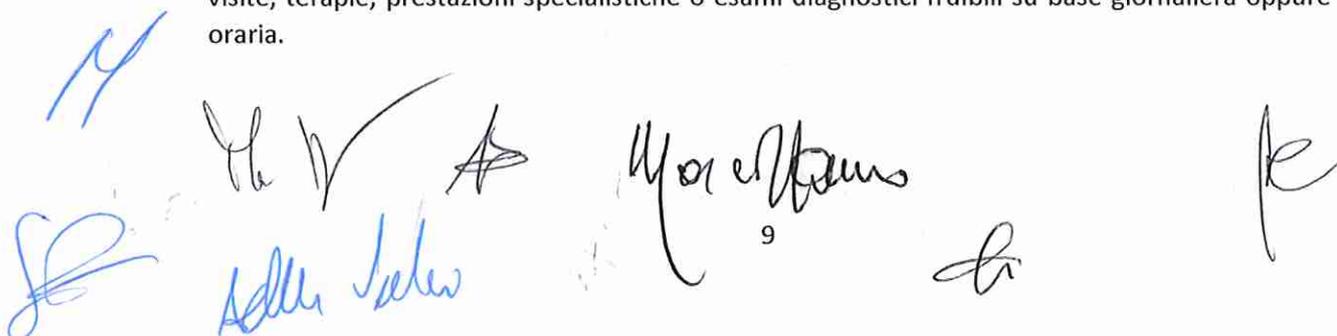
le quote di ferie e di permessi ceduti sono valorizzati sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione; la massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del lavoratore fruitore dei permessi al fine di identificare il numero di ore di permesso a cui egli avrà diritto.

Resta inteso che le ferie non godute nell'anno di maturazione dovranno essere godute entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Altri permessi retribuiti

L'Opera, in aggiunta a quanto previsto dall'art 42 CCNL pertanto, riconosce a ciascun lavoratore, a tempo indeterminato e a tempo determinato la facoltà di usufruire di ulteriori otto ore di permesso straordinario retribuito (P.S.R.) per ciascuno anno non cumulabili.

Il dipendente ha diritto a ulteriori permessi nella misura di 18 ore annue, per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici fruibili su base giornaliera oppure oraria.



Il dipendente che intende avvalersi del permesso deve farne richiesta, alla figura responsabile del settore organizzativo in cui opera il dipendente, indicativamente almeno 5 giorni prima, salvo giustificato impedimento.

L'opera si riserva la possibilità di concedere permessi retribuiti aggiuntivi per far fronte ad esigenze personali e/o familiari straordinarie, che il lavoratore dimostri di non poter soddisfare altrimenti.

Eventi eccezionali

In caso di eventi eccezionali e/o imprevisti che comportano forzatamente la chiusura al pubblico del Complesso Monumentale, il personale dipendente, la cui presenza non sia ritenuta necessaria durante le operazioni utili alla riapertura della struttura, è a disposizione dell'Opera e dovrà essere reperibile durante l'intero orario di lavoro.

L'opera assicura in questo caso il mantenimento della turnazione sia in servizio che in "disponibilità" e la corrispondente retribuzione contrattuale in base all'orario programmato in precedenza all'interruzione forzata per un periodo massimo di 72 ore lavorative individuali dopo il quale entra in vigore il sistema ferie.

Indennità varie

1. Indennità maneggio valori

L'Opera riconosce un'indennità giornaliera di maneggio valori (ex indennità di cassa) nella misura di € 3,00 al giorno, quale condizione di miglior favore rispetto a quella prevista dall'art.78, comma 1, del CCNL Fabbricerie.

Tale indennità spetta:

1 al personale addetto al maneggio valori.

2 al personale che emette biglietti con riscossione del relativo controvalore.

2. Indennità di funzione

Ai sensi dell'art. 77 e dei commi 3 e 4 dell'art.78 del CCNL, in relazione alla attribuzione di specifiche responsabilità e alla assunzione di funzione di coordinamento formalmente conferite al personale non appartenenti all'area Quadri, è riconosciuta una indennità di staff di importo pari a euro da 50,00 a 500,00, sulla base del livello di complessità delle attività oggetto del coordinamento e sulla base del livello di responsabilità attribuito.

In relazione ai lavori speciali disagiati è riconosciuta una indennità nella misura di quanto previsto dall'art.78 comma 3 del CCNL. (valutare elenco attività disagiate e relativa indennità)

Al personale che per esigenze di servizio trasporto valori in misura superiore a euro 400,00 fuori dal luogo di lavoro spetta una indennità di rischio pari a Euro 3,00 per ogni trasporto.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. The signatures are scattered across the bottom, including a large signature on the left, a signature in the center that appears to say 'Mancini' with '10' below it, and several other initials and signatures on the right.

Le suddette indennità sono riconosciute temporaneamente, limitatamente al periodo di affidamento della funzione e corrisposte a titolo di assunzione di responsabilità in relazione ad obiettivi aziendali condivisi con i destinatari della funzione.

Le parti si impegnano ad incontrarsi periodicamente al fine di effettuare confronti informativi sui criteri adottati nella determinazione delle indennità e sull'andamento delle attività.

Attività di mediazione culturale nei confronti del pubblico

Allo scopo di offrire ai visitatori servizi di mediazione culturale che permettano la migliore comprensione degli aspetti artistici, architettonici, storici, religiosi e civili del complesso monumentale, l'Opera potrà affidare a personale in forza, incarichi temporanei di attività di promozione del complesso monumentale quali visite guidate, accompagnamenti mirati, incontri divulgativi ecc.

La scelta del personale dedicato avverrà attraverso un processo di selezione, con analisi dei cv e colloqui a cura di una commissione interna; seguirà un percorso di formazione specifico e di continua verifica circa l'efficacia degli affidamenti. Le attività saranno rivolte a varie tipologie di pubblico in lingua italiana ed in caso di conoscenza individuale della lingua, anche in lingua straniera.

Al personale impegnato in suddette attività spetta una indennità oraria di euro 8 lordi da aggiungersi alla retribuzione spettante come previsto dal CCNL.

Buono pasto

In attuazione di quanto previsto all'art.81 comma 1 del CCNL, al dipendente spetta un buono pasto, del valore di Euro 7.00 per ogni giorno di presenza che comporti almeno 6 ore di servizio. L'Ente cercherà di attivare convenzioni localmente con esercenti per l'offerta di pasti a prezzi vantaggiosi per il personale.

Premio risultato

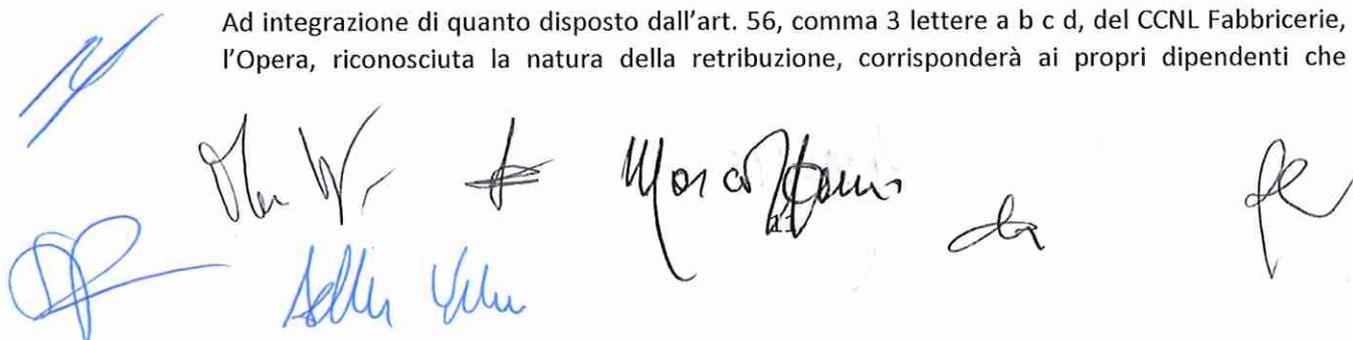
In applicazione di quanto previsto dall'art. 4.2b e dall'art. 82 del CCNL le parti si impegnano a definire un sistema premiante che dovrà tener conto dei risultati aziendali e delle valutazioni di performance delle aree e dei singoli lavoratori.

Il premio sarà erogato in tutto o in parte sotto forma di welfare aziendale.

Il premio relativo all'anno di riferimento sarà erogato entro il mese di giugno dell'anno successivo sulla base degli accordi in essere.

Malattia-periodo di comporto

Ad integrazione di quanto disposto dall'art. 56, comma 3 lettere a b c d, del CCNL Fabbricerie, l'Opera, riconosciuta la natura della retribuzione, corrisponderà ai propri dipendenti che

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the far left, there is a large, stylized signature. To its right, there are two smaller signatures, one above the other. Further right, there is a signature that appears to be 'Marta...' followed by another signature. On the far right, there is a final signature.

usufruiscono del periodo di comporto un assegno, nella misura del 50% dell'ultima retribuzione globale di fatto, quale retribuzione sostitutiva degli eventuali periodi non coperti, al massimo pari a 6 mesi, da retribuzione contrattuale e/o da indennità da parte degli Enti Previdenziali.

Ambiente di lavoro e sicurezza

L'opera si impegna ad adottare iniziative volte al miglioramento dell'ambiente di lavoro ed in tal senso le parti si incontreranno di norma mensilmente per valutare le iniziative specifiche da adottare.

Formazione

La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Opera, in modo da favorire l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale, e ciò anche al fine di agevolare i percorsi di crescita professionale.

Annualmente entro il mese di febbraio l'Opera, (così come previsto dall'art.4.2, lett. c del CCNL Fabbricerie), informa la RSU e le OO.SS. territoriali circa i contenuti e gli obiettivi dei piani di formazione e/o addestramento del personale, che devono favorire l'integrazione tra attività di formazione e attività di lavoro.

A seguito di tale informativa, le parti concordano i criteri per la formulazione dei programmi di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale dell'Opera.

Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti. L'Opera individua i dipendenti che partecipano alla attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi garantendo pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.

I costi della formazione sono a carico dell'Opera.

Criteri per la crescita professionale dei dipendenti

La crescita professionale dei dipendenti si realizza attraverso la progressione orizzontale, intesa come passaggio all'interno dell'Area di appartenenza, e attraverso la progressione verticale, intesa come passaggio all'Area superiore e l'affidamento temporaneo di funzioni specialistiche.

Per la progressione orizzontale l'Opera valuterà, con cadenza almeno biennale, il grado di maturazione professionale dei dipendenti, sulla scorta dei seguenti criteri e terrà annualmente aggiornato la R.S. sul processo di formazione e valutazione:

- a) Esperienza acquisita nel profilo;
- b) Qualità della prestazione;
- c) Comportamento organizzativo;
- d) Intercambiabilità delle mansioni;
- e) Polivalenza dei compiti assolti;



- f) Acquisizione di competenze aggiuntive, anche a seguito di percorsi formativi e in considerazione di quanto risultante dalle valutazioni effettuate annualmente per la definizione dei premi di risultato.

I processi di progressione verticale sono strettamente connessi alle esigenze operative e organizzative dell'Opera.

Al verificarsi di nuove esigenze organizzative l'Opera, se la professionalità dei dipendenti interni lo consente, esamina prioritariamente la possibilità di farvi fronte con il proprio personale in servizio, eventualmente, attivando, tra gli interessati alla nuova posizione da ricoprire, una procedura di valutazione in applicazione del regolamento interno di reclutamento del personale, che tenga conto dei seguenti criteri:

- a) Possesso dei requisiti relativi alla posizione da ricoprire;
- b) Attitudine allo svolgimento dei compiti relativi alla posizione da ricoprire;
- c) Esperienza e arricchimento professionale acquisiti nell'Area di appartenenza;
- d) Partecipazione ad attività formative con eventuale valutazione finale da parte dei docenti;
- e) Comportamento organizzativo;
- f) Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi;
- g) Orientamento al risultato.

Tenuto conto di quanto sopra al personale verrà attribuito l'inquadramento previsto all'Allegato A del presente contratto Integrativo.

Disciplina del diritto allo studio

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi, in aggiunta alle attività formative programmate dell'Opera così come previste nell'articolo "Formazione", permessi straordinari retribuiti, nella misura prevista dall'art. 50 del CCNL del personale delle Fabbricerie e nel limite massimo del 3% (con arrotondamento per eccesso all'unità) del personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Opera all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.

Per ottenere la concessione dei predetti permessi, i dipendenti dell'Opera devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo.

In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati verranno considerati come aspettativa per motivi personali.

Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3%, di cui al comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:

- a. dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami relativi agli anni precedenti;
- b. dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e, successivamente, quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora

13

precedenti, escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);

- c. dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).

Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma precedente, la precedenza sarà accordata nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio volti al conseguimento della licenza di scuola secondaria di primo grado, del diploma di scuola secondaria di secondo grado, di diplomi di laurea, universitari e post-universitari.

Nel caso in cui, a seguito dell'applicazione dei sopra elencati criteri di priorità sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che usufruiscono per la prima volta dei permessi relativi al diritto allo studio e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

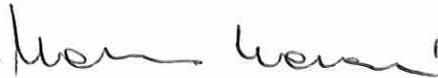
Letto, approvato e sottoscritto,

Ente datore di lavoro:



Stefano Filipponi Segretario Generale

Massimo Mancini Consulente del Lavoro



Parte sindacale:

Alberto Verdiani componente RSU CGIL



Marco Palumbo componente RSU CGIL



Marco Nanni componente RSU CISL



Roberto Mazzi FP CGIL Toscana



Raffaella Comodo FP CISL Firenze Prato



Maria Grazia Sicari UIL FPL Toscana

