

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I SACRISTI ADDETTI AL CULTO DIPENDENTI DA ENTI ECCLESIASTICI 2022-2025

Il giorno 11 maggio 2023 in Roma, presso la sede della F.A.C.I. (Federazione tra le Associazioni del Clero in Italia) è stato sottoscritto il nuovo contratto nazionale di lavoro per i sacristi addetti al culto dipendenti da enti ecclesiastici.

Sono presenti:

per la F.A.C.I., il Presidente nella persona di mons. Antonio Interguglielmi;

per la F.I.U.D.A.C/S. (Federazione Italiana tra le Unioni Diocesane Addetti al Culto/Sacristi) il Presidente sig. Cristian Remeri.

Il Contratto, in vigore dal 1° gennaio 2022, avrà scadenza il 31 dicembre 2025.

Premessa Generale

Il settore è caratterizzato da una grande disomogeneità: gli Enti Ecclesiastici datori di lavoro possono essere sia piccole Parrocchie, con una o più comunità locali di fedeli, che grandi luoghi di culto meta di pellegrinaggi.

Inoltre, l'estrema polverizzazione sul territorio ed il permanere di locali consuetudini liturgiche richiedono che, all'interno del CCNL, vengano individuate norme specifiche per adattare alle particolari situazioni lavorative.

Pertanto, la parte generale del presente CCNL si applica a tutti i rapporti di lavoro intercorrenti fra Enti Ecclesiastici e lavoratori addetti al Culto/Sacristi, mentre nell'Appendice A, che costituisce parte integrante del CCNL, le Parti hanno individuato le specifiche norme che si applicano ai Santuari, meta di pellegrinaggi con afflussi di fedeli numerosi e non lineari, in sostituzione dei corrispondenti articoli della parte generale del CCNL.

Art. 1 - Definizione

Ai fini della presente normativa si definisce sacrista il lavoratore in possesso di piena capacità lavorativa, che presta la sua opera nei luoghi sacri occupandosi principalmente di preparare le sacre funzioni liturgiche e gli altri incontri della comunità cristiana che si tengono nella chiesa, allestendo diligentemente i libri liturgici, le vesti liturgiche e quanto è necessario per le varie celebrazioni liturgiche, e che svolge contestualmente anche le seguenti mansioni:

- Provvedere alla custodia della chiesa, degli arredi e delle suppellettili sacre;
- Attendere alle attività che si svolgono all'interno della chiesa;
- Provvedere alla pulizia ordinaria e, in misura proporzionata ai mezzi di cui dispone, anche straordinaria, della Chiesa, della Sacrestia, del sagrato e delle altre pertinenze;

- Adempiere altre mansioni compatibili con il suo profilo professionale, indicate nella lettera di assunzione.

Art. 2 – Inquadramento:

Primo livello:

A questo livello appartengono i lavoratori dipendenti specializzati che possiedono conoscenze avanzate ed elevate capacità tecniche e professionali, conseguite a seguito sia di specifica esperienza sia di idonea formazione.

Secondo livello:

A questo livello appartengono i lavoratori dipendenti che stanno completando, attraverso l'acquisizione di esperienza lavorativa e la partecipazione a specifici corsi di formazione, il loro percorso formativo.

Terzo livello:

A questo livello appartengono i lavoratori dipendenti che applicano semplici conoscenze pratiche.

Saranno inquadrati nel terzo livello tutti i neoassunti senza precedente esperienza di lavoro nel campo.

Progressione professionale dal terzo livello.

- 1) Passaggio automatico al secondo livello dopo 18 mesi di anzianità di servizio ed il raggiungimento di 20 crediti formativi ottenuti attraverso la frequenza di corsi di formazione specifici.
- 2) Passaggio automatico dal secondo al primo livello dopo 18 mesi di anzianità di servizio ed il raggiungimento di 45 crediti formativi (di cui 20 già acquisiti ed altri 25 da acquisire) ottenuti attraverso la frequenza di corsi di formazione specifici.

L'eventuale assunzione a tempo determinato a cui segua in maniera immediata la riconferma a tempo indeterminato concorre a determinare il calcolo dei tempi di passaggio da un livello all'altro.

NOTA A VERBALE

Si demanda all'ENBIFF 1) la valutazione dei corsi di formazione già frequentati ed attestati 2) la proposta di un programma formativo specifico che tenga conto degli obblighi di legge e delle esigenze specifiche dell'Addetto al Culto/Sacrista che sia fruibile dal 01.01.2024.

Inquadramento dei sacristi già assunti al 30/06/2023 nei nuovi livelli

I sacristi che hanno lavorato al secondo livello secondo l'inquadramento contrattuale previsto dal CCNL 2018/2021:



- per almeno 36 mesi passano automaticamente al primo livello in virtù dell'esperienza maturata in forza della anzianità di servizio
- da meno di 36 mesi il passaggio al primo livello avverrà al compimento del 36° mese di anzianità accompagnato dal maggior numero possibile di crediti formativi ottenuti a partire dal 1° gennaio 2024.

NOTE A VERBALE

1- Le parti si danno reciprocamente atto che è volontà condivisa favorire la emersione del lavoro sommerso e la conseguente agevolazione delle assunzioni e che anche a tal fine è concepita l'esistenza dei 3 livelli.

2 - Le parti si danno reciprocamente atto che è volontà condivisa favorire la formazione dell'Addetto al Culto/Sacrista e che a tal fine è concepita l'esistenza dei C.F. come requisiti per il passaggio di livello. Le parti concordano che il datore di lavoro non può rifiutare quale giustificato motivo di assenza del lavoratore quella dovuta alla formazione.

Per partecipare alla formazione il lavoratore utilizzerà i permessi previsti dall'art. 18 del presente CCNL.

Art. 3 - Assunzione e periodo di prova

L'assunzione del sacrista è effettuata dal legale rappresentante dell'ente ecclesiastico, nel rispetto delle norme di legge sia civili che canoniche.

Fermi restando gli obblighi di legge circa l'assunzione, il periodo di prova non può avere durata superiore a mesi tre.

Terminato il periodo di prova, il sacrista si intende confermato a tempo indeterminato e detto periodo viene considerato a tutti gli effetti contrattuali.

Nel caso di mancata conferma, al sacrista sarà corrisposto il compenso per il periodo di lavoro prestato e quanto dovuto per Legge e tenendo anche conto della disciplina canonica.

Art. 4 - Retribuzione

Al fine di contenere il costo del lavoro e contestualmente salvaguardare il potere di acquisto per i lavoratori, le Parti concordano l'utilizzo dei *"buoni pasto"* previsti dalla normativa vigente e come indicato di seguito.

Per il periodo di applicazione del presente contratto, la retribuzione lorda minima mensile del sacrista comprensiva di ogni indennità, inclusa l'ex indennità di contingenza è stabilita come segue:

Trattamento economico a regime (01/01/2025):

1° livello	€ 1.350,00
2° livello	€ 1.310,00

3°livello € 1.150,00

Incrementi salariali nel periodo:

	1° luglio 2023	1° gennaio 2024	1° gennaio 2025
1° Livello	€ 1.300,00	€ 1.320,00	€ 1.350,00
2° Livello	€ 1.260,00	€ 1.280,00	€ 1.310,00
3° Livello	€ 1.100,00	€ 1.120,00	€ 1.150,00

Per i lavoratori dipendenti a tempo parziale la retribuzione viene determinata proporzionalmente in base all'effettivo orario di lavoro, calcolando la retribuzione oraria nella misura di 1/190 della retribuzione mensile. Gli importi suindicati sono da intendersi lordi e soggetti a ritenute fiscali e previdenziali come per Legge.

Art. 5 - Buoni Pasto

A partire dal mese di luglio 2023 è prevista a favore dei lavoratori dipendenti l'erogazione di buoni pasto il cui valore giornaliero è determinato in euro 5,00. I buoni pasto non spettano ai part-time orizzontali con orario inferiore a 24 ore settimanali e/o 4 ore giornaliere. Il buono pasto non viene erogato in caso di assenza per ferie, permesso non retribuito, malattia o infortunio (compreso il ricovero ospedaliero).

Art 6 – Mensilità supplementari

Alla data del 15 dicembre di ciascun anno, al Sacrista sarà corrisposta una mensilità (tredicesima) il cui importo lordo è pari a una mensilità della normale retribuzione di fatto.

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità).

La quattordicesima mensilità spetta anche a coloro che, all'entrata in vigore del presente contratto, risultino già assunti al secondo livello.

In caso di prestazione di lavoro inferiore a un anno, le mensilità di cui ai punti precedenti del presente articolo saranno calcolate in dodicesimi, corrispondendo un dodicesimo di retribuzione per ogni mese di prestazione o frazione di mese superiore ai quindici giorni.

NOTA A VERBALE

La quattordicesima mensilità spetta anche a chi è già assunto al secondo livello del CCNL 2018/2021 al momento dell'entrata in vigore del presente nuovo CCNL.

Art. 7 - Indennità UNA TANTUM

Ai sacristi in forza al 1° gennaio 2022 in aggiunta alla retribuzione ordinaria prevista nel presente contratto viene riconosciuta una indennità lorda una tantum, senza alcun riflesso retributivo e di legge, pari ad euro 1050,00 da erogarsi € 700,00 entro il 31 ottobre 2023 e € 350 entro il 30 aprile 2024; diverse rateizzazioni devono essere mediate presso ENBIFF (Ente Bilaterale FACI FIUDAC/S).

Per i lavoratori dipendenti a tempo parziale l'importo dell'una tantum sarà proporzionato in base alla percentuale dell'orario ridotto rispetto al tempo pieno (ore settimanali stabilite /44).

Ai sacristi assunti successivamente al 1° gennaio 2022, l'indennità una tantum di cui sopra verrà riproporzionata in base al numero di mesi di anzianità.

Art. 8 - Scatti di anzianità

Gli scatti di anzianità decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

L'anzianità di servizio viene calcolata con riferimento alla occupazione del sacrista presso una chiesa o eventualmente più chiese dipendenti da un unico datore di lavoro.

Sono previsti scatti di anzianità biennali da corrispondere fino al raggiungimento del 40° anno di servizio con lo stesso datore di lavoro.

L'importo degli scatti maturati successivamente al 1° luglio 2023 è determinato in € 28,00 per i lavoratori con anzianità di servizio superiore ai dieci anni e € 18,00 per i lavoratori con anzianità di servizio inferiore ai dieci anni, senza alcun ricalcolo del valore degli scatti pregressi.

Art. 9 - Valore convenzionale dell'alloggio

Il valore dell'alloggio eventualmente concesso in uso al Sacrista è determinato in base alla normativa vigente.

Art. 10 - Gratifica Pasquale

A decorrere dal 2024, verrà corrisposto al sacrista in occasione della Santa Pasqua un premio lordo di € 100,00; in caso di assunzione da meno di un anno verrà corrisposta la quota spettante in dodicesimi; al fine di semplificare il calcolo si stabilisce che il premio pasquale verrà sempre erogato nella retribuzione del mese di aprile.

La gratifica pasquale ha effetto esclusivamente sul TFR.

Art. 11 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro giornaliero è concordato con il datore di lavoro.

L'orario di lavoro ordinario è di 44 ore settimanali, distribuite in 6 giornate, dalla domenica al lunedì. Il lavoro prestato nella giornata di domenica è considerato ordinario ed il giorno di riposo sostitutivo verrà concordato con il datore di lavoro

Nel rispetto delle consuetudini locali e dell'organizzazione del lavoro, la distribuzione dell'orario di lavoro avverrà preferibilmente su cinque giornate da 8 ore e una da 4 ore.

Come previsto dall'art. 17 c. 5 del D.Lgs. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli artt. 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 del D. Lgs citato non si applicano al personale di cui al presente CCNL.

Art 12 - Part time

Le Parti ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere utile ad agevolare sia le necessità delle Parrocchie, che le esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati, concordano quanto segue.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

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

- a) volontarietà di entrambi le parti;
- b) trasformazione del tempo parziale a tempo pieno ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) priorità, per i lavoratori già in forza, nel passaggio da tempo parziale a tempo pieno o viceversa rispetto ad eventuali nuove assunzioni, a parità di inquadramento;
- d) possibilità delle parti di modificare concordemente l'orario di lavoro.

Per lavoro supplementare si intende quello prestato, su base volontaria, fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale, Le Parti possono concordare, per iscritto, clausole flessibili relative alla variazione della collocazione della prestazione.

Il termine di preavviso, salvo diverso accordo tra le parti, per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno due giorni.

Art. 13 - Lavoro straordinario

L'eventuale lavoro straordinario deve essere preventivamente richiesto dal datore di lavoro.

Il lavoro straordinario è retribuito maggiorando la retribuzione oraria (=1/190 della retribuzione minima mensile di cui all'art 4), secondo le seguenti percentuali:

- feriale diurno: 20%;
- feriale notturno (dalle 22 alle 6):30%.
- festivo diurno: 30%;
- festivo notturno (dalle 22 alle ore 6): 50 %.

Art. 14 - Riposo settimanale

Nel rispetto delle consuetudini locali e dell'organizzazione del lavoro, il sacrista ha diritto a 1,5 giorni di riposo settimanale, concordati con il datore di lavoro, anche non consecutivi e generalmente non coincidenti con la domenica, con la festività del Santo Patrono e le altre festività, fatte salve le condizioni di miglior favore e le intese individuali/locali.

Il lavoro svolto nelle festività indicate nell'articolo 15 è retribuito come previsto all'art 13.

ART.15 - Festività

Sono considerati festivi i seguenti giorni:

- il 1° gennaio;
- il 6 gennaio — Epifania del Signore;
- il 25 aprile — Ricorrenza della Liberazione;
- il lunedì dopo Pasqua;
- il 1° maggio — Festa del Lavoro;
- il 2 giugno — Fondazione della Repubblica;
- il 15 agosto — Assunzione di Maria Vergine;
- il 1° novembre — Ognissanti;
- l'8 dicembre — Immacolata Concezione;
- il 25 dicembre — Natale del Signore;
- il 26 dicembre — S. Stefano;
- la festa del Santo Patrono del luogo.
- La festa del Patrono della chiesa, quando non coincidente con il Santo Patrono del luogo

Art. 16 - Ferie

Al Sacrista spetta un periodo di ferie pari a 26 giorni lavorativi, con la regolare corresponsione della retribuzione. In nessun caso possono essere concesse

ferie tra il 24 dicembre e il 7 gennaio, durante la Settimana Santa e in occasione della festa del Patrono.

I periodi di godimento delle ferie sono concordati fra le parti, con riguardo alle esigenze del datore di lavoro e del sacrista, entro il 30 aprile di ciascun anno.

In caso di prestazione di lavoro inferiore a un anno, il periodo di cui al punto uno precedente del presente articolo sarà calcolato in dodicesimi, maturando un dodicesimo per ogni mese di prestazione o frazione di mese superiore ai quindici giorni.

Art. 17 - Permessi

In caso di matrimonio, è concesso al Sacrista un permesso retribuito di 15 giorni consecutivi.

In caso di decesso di un parente fino al secondo grado, è concesso al Sacrista un permesso retribuito di tre giorni, ai sensi della legge 8 marzo 2000, n. 53.

Per gravi motivi personali potrà essere concesso, a discrezione del datore di lavoro, un periodo di aspettativa non retribuita, non superiore a tre mesi, non ripetibile nell'arco di tre anni e valido unicamente ai fini della maturazione degli scatti di anzianità.

Ai lavoratori membri della Giunta Nazionale FIUDAC/S spettano due giorni all'anno di permesso retribuito per partecipare alle riunioni di Giunta.

Ai lavoratori assenti a causa del servizio prestato presso l'ENBIFF spettano permessi retribuiti in relazione alle attività svolte (al massimo 15 giorni).

Al sacrista spettano 32 ore di permesso retribuito all'anno, in luogo delle festività soppresse; le ore di permesso non godute verranno retribuite entro il mese di giugno dell'anno successivo.

Viene riconosciuta al sacrista la possibilità, per tre volte nell'arco dell'anno solare, di spostare il giorno di riposo in domenica previo accordo con il datore di Lavoro ed escludendo le domeniche in cui cade una festa o solennità liturgica nazionale o locale.

Art. 18 - Aggiornamento professionale e ritiri spirituali

Datore di lavoro e lavoratore concorderanno insieme fino a dieci giorni di permesso retribuito, anche non consecutivi, per la partecipazione a ritiri spirituali o a corsi di aggiornamento liturgico o professionale, sia nazionali che locali.

La mancata utilizzazione di detti giorni, in tutto o in parte e per qualsiasi motivo, non dà diritto ad alcuna indennità sostitutiva.

Art. 19 - Malattia o Infortunio

In caso di malattia o infortunio il Sacrista percepirà l'integrazione economica del trattamento erogato dall'istituto previdenziale assicurativo o mutualistico,

come previsto dalle normative vigenti, fino al 100% della retribuzione di fatto corrisposta per il periodo massimo di sei mesi.

Trascorso il periodo di comporta mobile di sei mesi, il rapporto di lavoro potrà essere risolto definitivamente, con diritto del sacrista a ogni sua competenza, compresa l'indennità sostitutiva di preavviso. La restituzione dell'eventuale alloggio sarà concordata fra le parti, tenendo conto anche dello stato di salute del sacrista.

Dal computo del comporta mobile sono esclusi i ricoveri ospedalieri.

In caso di superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro, il sacrista potrà richiedere un periodo di aspettativa non retribuita, non valido ad alcun fine o istituto contrattuale, per la durata massima di ulteriori 6 mesi.

Il Sacrista ha l'obbligo di dare immediata comunicazione della malattia al datore di lavoro.

Il Sacrista è tenuto a consegnare o inviare con raccomandata con avviso di ricevimento al datore di lavoro il certificato medico relativo alla malattia o all'infortunio, entro due giorni dal rilascio.

Qualora il Sacrista non si presenti sul posto di lavoro alla data indicata dal certificato medico, il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo della conservazione del posto e il dipendente è considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

Art. 20 - Risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento e controversie.

Il datore di lavoro che intende effettuare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo dovrà obbligatoriamente fare preventivo ricorso al tentativo di conciliazione avanti l'ENBIFF secondo le indicazioni operative definite dallo stesso Ente Bilaterale che qui si intendono espressamente richiamate.

La risoluzione del rapporto di lavoro segue la disciplina civilistica anche riguardo al Foro competente.

Per tutte le controversie relative alla interpretazione e applicazione del presente contratto e degli altri contratti e accordi comunque inerenti ai rapporti di lavoro tra sacrista e legale rappresentante dell'ente ecclesiastico è previsto il ricorso al tentativo di conciliazione da esperirsi presso l'Ente Bilaterale, secondo le modalità dallo stesso Ente definite.

Art. 21 - Preavviso di licenziamento

il rapporto di lavoro può essere risolto dalle parti con preavviso scritto di 30 gg (per i casi di anzianità fino a cinque anni) e di 60 gg (per i casi di anzianità oltre i cinque anni) inviato a mezzo raccomandata a.r.

In caso di mancato preavviso, la parte inadempiente è tenuta a corrispondere all'altra un'indennità pari al mancato preavviso (1 o 2 mesi).

Art. 22 - Trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Sacrista sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto (T.F.R.), commisurato alla sua durata, liquidato e pagato come per legge.

Per l'anno di anzianità di servizio non compiuto si farà luogo alla corresponsione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi compiuti, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Qualora il dipendente che termina il rapporto di lavoro fruisca di alloggio, in forza dell'art. 659 del Codice di Procedura Civile è tenuto a riconsegnarlo entro un mese dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso previsto dal comma precedente, il trattamento di fine rapporto è corrisposto successivamente alla riconsegna dell'alloggio libero da persone e cose.

Art. 23 - Norme disciplinari

Considerata la natura peculiare dell'attività svolta dal Sacrista e del luogo sacro dove essa di norma si svolge, il Sacrista è tenuto, oltre che a prestare la sua opera con dovuta diligenza, secondo necessità ed eseguendo le direttive date, anche a mantenere un ottimo comportamento sotto tutti gli aspetti, morale, cattolico, religioso, civile.

Sono espressamente considerati atti gravi che danno luogo alla risoluzione immediata del rapporto di lavoro per giusta causa:

- la violazione della riservatezza legata all'attività pastorale e al ministero sacro svolto nella Chiesa mediante la diffusione di notizie conosciute in ragione del servizio;
- comportamenti gravi e comprovati che ledano la dignità dell'istituzione o confliggano con i suoi principi.

In caso di altre gravi mancanze e infrazioni, il Sacrista potrà incorrere nelle sanzioni di richiamo e sospensione, fino al licenziamento nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 legge 300/70.

Art. 24 - Condizione di miglior favore

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore, individuali o locali.

Per tutto quanto non previsto nella presente contrattazione collettiva le parti fanno espresso e formale rinvio alla Legge italiana ed alle specifiche normative di settore da intendersi integrative ma non sostitutive.

Art. 25 - Bilateralità

Le Parti stipulanti confermano e consolidano il ruolo della Bilateralità, che si sviluppa attraverso la realizzazione di obiettivi che le Parti Sociali definiscono nell'ambito della contrattazione affinché si potenzi la logica del servizio ai

datori di lavoro e ai lavoratori. Le Parti concordano sull'opportunità di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.

Le Parti, inoltre, concordano che quanto disciplinato dal presente articolo rappresenta parte integrante del trattamento economico/normativo previsto nel presente CCNL e che, pertanto, deve essere applicato da tutti i datori di lavoro

Gli ambiti della Bilateralità riguardano:

- una adeguata messa a sistema dell'offerta formativa, coerente con i fabbisogni espressi dal settore e in grado di valorizzare le risorse messe a disposizione dal Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua (FORTE), fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.
- lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza;
- studi e ricerche in materia di sicurezza sul lavoro
- il riconoscimento della custodia dei Beni Culturali presenti nelle chiese

ENBIFF svolge le seguenti attività:

- a) incentiva e promuove studi e ricerche sul settore, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- b) promuove, progetta e/o gestisce iniziative in materia di formazione;
- c) effettua ricognizioni in merito ai mutamenti dei profili professionali;
- d) valuta buone prassi o iniziative che pervengano dalle rispettive associazioni locali;
- e) promuove lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza;
- f) promuove studi e ricerche relative alla sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e svolge funzioni operative in materia;
- g) svolge le funzioni in materia di conciliazione previste dall'art. 20.
- h) promuove iniziative per la valorizzazione e tutela dei Beni Culturali, anche in relazione alle articolazioni locali dell'apposito Ministero italiano e della CEI;
- i) Promuove lo studio delle problematiche emergenti legate agli addetti al culto/sacristi e al loro servizio specifico alla Comunità mantenendo relazioni con gli uffici competenti della CEI.

Le Parti si danno reciprocamente atto che quanto verrà elaborato e proposto dall'Ente Bilaterale in termini di welfare collettivo sarà recepito nel CCNL.

A decorrere dal 1° luglio 2023 il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale è stabilito per gli iscritti alla FACL ed a FIUDAC/S 0,4%, mentre per i non iscritti a FACL 2,5%; non iscritti a FIUDAC-S 2% calcolato sul valore convenzionale di € 1.000,00 per 13 mensilità; per il personale part time, il contributo è riproporzionato in base alla percentuale di part time.

Il datore di lavoro che ometta il versamento delle suddette quote è tenuto a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari al 6% del minimo tabellare, corrisposto per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto.

Art. 26 - Scadenza del contratto

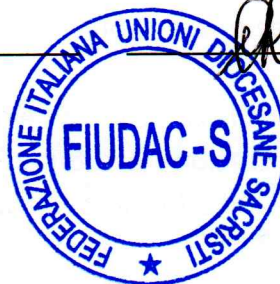
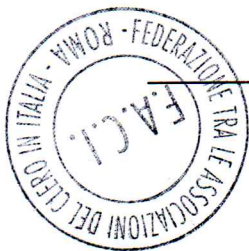
Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2022 e scade il 31 dicembre 2025 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo disdetta di una delle parti contraenti inviata mediante raccomandata a.r. con avviso di ricevimento, almeno sei mesi prima della scadenza.

Nel periodo di assenza contrattuale, al lavoratore verrà riconosciuta una retribuzione minima maggiorata del 15%.

IL PRESENTE CONTRATTO COLLETTIVO CONSTA DI 26 ARTICOLI (27 per l'appendice A)

Il Presidente FACL
mons. Antonio Interguglielmi

Il Presidente Nazionale FIUDAC/S
Sig. Cristian Remeri



APPENDICE A

RISERVATA AI DIPENDENTI DI SANTUARI, BASILICHE E CHIESE CON GRANDI AFFLUSSI DI FEDELI

Premessa generale

I luoghi sacri, di cui a questa appendice, sono caratterizzati da un ingente e non omogeneo afflusso di fedeli come Santuari e Basiliche meta di pellegrinaggi, dove le funzioni tipiche della parrocchia (come ad es. battesimi, matrimoni, funerali) costituiscono solo una parte, minoritaria, dell'attività dei lavoratori dipendenti.

La presenza di gruppi di fedeli organizzati con propri Ministri, o con propri referenti liturgici, richiede il potere di controllo e l'organizzazione diretta ed esclusiva del datore di lavoro, non essendo consentito ai pellegrini il coordinamento e/o il controllo del personale dipendente dall'Ente datore di lavoro.

Qualora fosse necessario un coordinamento del personale dipendente a ciò provvederà il datore di lavoro ovvero, laddove esistente, il direttore delle risorse umane dallo stesso incaricato.

In difetto, si potrà deferire all'ENBIFF la individuazione della figura del coordinatore, che terrà conto dei criteri dell'anzianità di servizio e del titolo di studio. La figura del coordinatore che fungerà da capoturno, con ciò intendendosi che egli continuerà a svolgere l'attività di sacrista all'interno del suo gruppo di lavoro, non comporta una maggiorazione della retribuzione.

La presente appendice A sostituisce gli articoli del CCNL di seguito indicati

Art. 1 - Definizione

Il personale, inquadrato nel CCNL per i sacristi e addetti ai luoghi di culto, può svolgere specifiche mansioni, raggruppate nei seguenti due gruppi:

GRUPPO A:

Personale addetto esclusivamente alle sagrestie, all'accoglienza dei religiosi ed all'assistenza liturgica, al servizio all'altare, alla cura e custodia dei vasi sacri, alla preparazione delle funzioni liturgiche.

GRUPPO B:

Personale addetto all'accoglienza dei pellegrini, all'assistenza alle funzioni liturgiche, alla custodia della chiesa e dei luoghi annessi alla stessa, agli spazi per il Sacramento della riconciliazione, ad eventuali musei e sale reliquie visitabili dai pellegrini, alla gestione degli afflussi dei pellegrini, al portierato ai luoghi sacri e locali annessi (apertura e chiusura della chiesa e dei luoghi annessi, delle sale e luoghi di incontro dei pellegrini), alla raccolta delle offerte

durante le funzioni religiose (questue), alla video sorveglianza, ove presente, ai luoghi di culto.

In linea di massima il servizio di pulizia degli spazi interni ed esterni alla chiesa ed ai locali annessi, compresi i musei, non compete al personale inquadrato con il presente CCNL.

Al fine di consentire una corretta organizzazione del lavoro, il passaggio fra i due gruppi può avvenire solamente dietro richiesta scritta e motivata del lavoratore.

Art. 2 - Inquadramento

I lavoratori sono classificati su quattro livelli, in funzione dell'esperienza e del profilo professionale:

Primo livello:

A questo livello appartengono i lavoratori dipendenti specializzati che possiedono conoscenze avanzate ed elevate capacità tecniche e professionali, conseguite a seguito sia di specifica esperienza sia di idonea formazione documentata da n. 70 C.F. Crediti Formativi.

Secondo livello:

A questo livello appartengono i lavoratori dipendenti che possiedono buone conoscenze e buone capacità tecniche e professionali, conseguite a seguito sia di specifica esperienza sia di idonea formazione documentata da n. 45 Crediti Formativi.

Terzo livello:

A questo livello appartengono i lavoratori che stanno completando, attraverso l'acquisizione di esperienza lavorativa e la partecipazione a specifici corsi di formazione, il loro percorso formativo documentato da n. 25 Crediti Formativi.

Quarto livello:

A questo livello appartengono i lavoratori dipendenti che possiedono semplici conoscenze pratiche.

L'eventuale assunzione a tempo determinato a cui segua in maniera immediata la riconferma a tempo indeterminato concorre a determinare il calcolo dei tempi di passaggio da un livello all'altro

Progressione di carriera

Ingresso del lavoratore neoassunto senza precedente esperienza di lavoro al 4° livello.

Passaggio automatico al 3° livello dopo 12 mesi di lavoro e n. 20 Crediti Formativi.

Passaggio automatico al 2° livello dopo 12 mesi e un totale di n. 45 Crediti Formativi (di cui 20 crediti precedentemente già acquisiti + 25 nuovi crediti);

Il passaggio dal 2° al 1° livello sarà concertato con il datore di lavoro dopo almeno 12 mesi e un totale di n. 70 Crediti Formativi (di cui 45 già acquisiti precedentemente + 25 nuovi crediti). Dopo il terzo diniego in 24 mesi da parte del datore di lavoro, il lavoratore potrà richiedere la mediazione dell'ENBIF.

Fra una richiesta e la successiva dovrà trascorrere un periodo minimo di otto mesi.

Inquadramento del personale già assunto al 31.12.2021

Il personale inquadrato al 1° livello del CCNL scaduto il 31/12/2021 verrà inquadrato al primo livello dell'attuale CCNL.

Art. 4 - Retribuzione

Al fine di contenere il costo del lavoro e contestualmente di salvaguardare il potere di acquisto per i lavoratori, le Parti convengono sull'utilizzo dei "buoni pasto" come previsti dalla normativa vigente.

Per il periodo di applicazione del presente contratto, la retribuzione lorda minima mensile del sacrista, comprensiva di ogni indennità inclusa l'ex indennità di contingenza è stabilita come segue:

	1° luglio 2023	1° gennaio 2024	1° gennaio 2025
1° Livello	€ 1.500,00	€ 1.600,00	€ 1.700,00
2° Livello	€ 1.450,00	€ 1.500,00	€ 1.550,00
3° Livello	€ 1.400,00	€ 1.450,00	€ 1.500,00
4° Livello	€ 1.300,00	€ 1.300,00	€ 1.350,00

Il divisore per il calcolo della retribuzione oraria è convenzionalmente definito in 168 per i lavoratori con orario di lavoro di 40 ore settimanali e in 148 per quanti hanno l'orario di 36 ore settimanali

Per il riproporzionamento degli istituti contrattuali per i lavoratori con contratto a part time, il riferimento è univocamente all'orario settimanale di 40 ore

Art. 5 Buoni pasto

A partire dal mese di luglio 2023 è prevista a favore dei lavoratori dipendenti l'erogazione di buoni pasto il cui valore giornaliero è determinato in euro 6,00.

I buoni pasto non spettano ai part-time orizzontali con orario inferiore a 24 ore settimanali e/o 4 ore giornaliere. Il buono pasto non viene erogato in caso di assenza per ferie, permesso non retribuito, malattia o infortunio (compreso il ricovero ospedaliero).

Art. 11 - Orario di lavoro

l'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, distribuite su 6 giorni lavorativi, dal lunedì alla domenica.

Per i lavoratori con anzianità di servizio ininterrotto con lo stesso datore di lavoro pari o superiore a 20 anni, l'orario di lavoro settimanale è di 36 ore settimanali, distribuite su 6 giorni dal lunedì alla domenica

Qualora il Santuario o la Basilica siano aperti ai fedeli con un orario, anche spezzato, superiore alle 8 ore quotidiane, l'attività dei lavoratori potrà essere organizzata su turni.

Salvo scelte individuali dei singoli lavoratori, espresse per iscritto al datore di lavoro, i turni sono a rotazione settimanale, con riposo scalare nel 7° giorno di attività.

La prestazione lavorativa nella giornata di domenica è maggiorata del 30%

L'organizzazione dei turni di servizio garantirà, in linea di principio, almeno un riposo mensile coincidente con la domenica: qualora ciò non fosse possibile, la prestazione di lavoro nella quarta domenica consecutiva di servizio sarà considerata come straordinario domenicale

NOTA A VERBALE

Il presente articolo 11 sostituisce anche l'art. 14 del CCNL.

Art. 12 - Part time

Le Parti ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale, cioè l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, che risulti comunque inferiore all'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto, possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra le necessità dei Santuari e Basiliche e le esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

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

- a) volontarietà di entrambi le parti;

- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze del datore di lavoro, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

Le Parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

L'accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.

Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno due giorni.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

In caso di nuove assunzioni, al lavoratore part-time già in forza spetta il diritto di precedenza di trasformazione del contratto da part-time a full-time, anche in caso di assunzioni a tempo determinato e in misura di orario inferiore ai lavoratori già assunti.

Per i sacristi assunti a tempo indeterminato, con un'anzianità di servizio pari o superiore a 20 anni con lo stesso ente, il limite orario massimo settimanale part-time è fissato a 24 ore.

Tutti i sacristi part-time assunti a tempo indeterminato con anzianità pari o superiore a

20 anni con lo stesso ente, avente un orario contrattuale pari o superiore a 25 ore settimanali, passeranno automaticamente all'orario full-time (36 ore settimanali)

Art. 13 - Lavoro straordinario

L'eventuale lavoro straordinario deve essere preventivamente richiesto dal datore di lavoro.

Il lavoro straordinario è retribuito maggiorando la retribuzione oraria secondo le seguenti percentuali:

- feriale diurno: 20%;
- feriale notturno (dalle 22 alle 6): 30%.
- festivo diurno: 30%;
- festivo notturno (dalle 22 alle ore 6): 50 %.
- domenicale: in caso di prestazione oltre la normale turnazione, tutte le ore saranno maggiorate del 60%

Art. 24 - Miglior favore

I sacristi facenti parte di questa appendice sono esclusi da trattamenti di miglior favore.

Articolo aggiuntivo al CCNL

Art. 27 - Trasferte

Qualora il datore di lavoro disponga una trasferta oltre i 30 km dalla sede di lavoro, la normale retribuzione verrà maggiorata del 30% ed in aggiunta verrà riconosciuto l'importo lordo di € 50 giornalieri; in caso di prestazione superiore al normale orario della turnazione di lavoro, verrà riconosciuto un ulteriore importo forfettario di €15.

NOTA A VERBALE

Per quanto non contemplato nella presente appendice vale il CCNL di cui è parte integrante.

Il Presidente FACI
mons. Antonio Interguglielmi

Il Presidente Nazionale FIUDAC/S
Sig. Cristian Remeri

