

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I SACRISTI ADDETTI AL CULTO DIPENDENTI DA ENTI ECCLESIASTICI 2026-2029

Il giorno 30 giugno 2026 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 nella persona del Signor Cristian Remeri.

Il Contratto, in vigore dal 1° gennaio 2026, avrà scadenza il 31 dicembre 2029.

### Premessa Generale

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di lavoro tra gli Enti Ecclesiastici e i lavoratori addetti al culto, tenendo conto delle peculiarità organizzative, liturgiche e pastorali proprie degli enti datori di lavoro.

Il settore è caratterizzato da una significativa eterogeneità: gli Enti Ecclesiastici datori di lavoro possono essere tanto piccole Parrocchie, con una o più comunità locali di fedeli, quanto grandi luoghi di culto meta di pellegrinaggi. Tale diversità rende necessario un quadro regolatorio idoneo a prevenire incertezze interpretative e difficoltà applicative ma altresì flessibile, laddove sia necessario consentire che lo svolgimento delle prestazioni lavorative si adatti alle specificità organizzative dei singoli enti.

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 l'Appendice A, che costituisce parte integrante del CCNL, come specificato dal comunicato ENBIFF n. 13 dell'11 luglio 2023, si applica alle Chiese, compresi Santuari e Basiliche, nonché ai Grandi Luoghi di Culto mete di Pellegrinaggi con afflussi di fedeli numerosi e non costanti, in sostituzione dei corrispondenti articoli della parte generale del CCNL.

### Art. 1 – Definizione e ambito di applicazione

Il presente CCNL si applica a tutti i rapporti di lavoro intercorrenti tra Enti Ecclesiastici e lavoratori addetti al culto (sacristi), indipendentemente dalla dimensione, dalla natura o dalla denominazione del luogo di culto.

Ai fini del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, si definisce sacrista il lavoratore in possesso di piena capacità lavorativa che presta la propria opera nei luoghi sacri, occupandosi principalmente delle attività



connesse alla preparazione e allo svolgimento delle funzioni liturgiche e degli altri incontri della comunità cristiana che si tengono nella chiesa, nonché delle attività connesse alla vita ordinaria della comunità ecclesiale, secondo quanto previsto nel contratto individuale di lavoro.

Il sacrista svolge, in particolare, le seguenti mansioni:

- a) 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 necessario per le varie celebrazioni liturgiche;
- b) provvedere alla custodia della chiesa, degli arredi e delle suppellettili sacre;
- c) provvedere alla custodia e vigilanza dei luoghi sacri, accogliere i pellegrini ed i fedeli;
- d) attendere alle attività che si svolgono all'interno della chiesa;
- e) 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;
- f) adempiere ad altre mansioni compatibili con il proprio profilo professionale, come specificate nella lettera di assunzione.

Le mansioni di cui alle lettere da a) ad f) sono tra loro equivalenti e possono essere richieste dal datore di lavoro in relazione alle concrete esigenze organizzative, liturgiche e pastorali dell'ente ecclesiastico, nel rispetto delle capacità professionali del lavoratore e delle previsioni del contratto individuale di lavoro.

## **Art. 2 – Mansioni e inquadramento**

L'inquadramento professionale e il trattamento economico-normativo del lavoratore sono determinati esclusivamente dalle mansioni effettivamente svolte, in applicazione del principio di corrispondenza tra qualifica e mansioni sancito dall'art. 2103 del Codice civile.

Ai fini dell'inquadramento rilevano le attività tipiche del sacrista addetto al culto e dell'addetto ai servizi generali dei luoghi sacri (custodia, vigilanza, accoglienza), come definite all'articolo precedente, svolte con carattere di prevalenza, da valutarsi sia sotto il profilo quantitativo del tempo di lavoro complessivamente dedicato, sia sotto il profilo qualitativo del livello professionale e di responsabilità implicato.

Non assumono rilievo, ai fini dell'inquadramento, elementi estranei al contenuto effettivo della prestazione lavorativa, quali:

- a) la qualificazione o denominazione del luogo di lavoro (parrocchia, santuario, basilica, chiesa);
- b) l'entità e la tipologia dell'afflusso di fedeli (ordinario, straordinario, legato a pellegrinaggi o eventi liturgici particolari);



c) le dimensioni o l'organizzazione interna dell'ente ecclesiastico datore di lavoro.

Tali elementi possono assumere rilievo esclusivamente nella misura in cui incidano concretamente sul contenuto, sulla complessità e sul livello di responsabilità delle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore, secondo quanto accertato in sede di applicazione del contratto individuale di lavoro.

I lavoratori sono inquadrati nei seguenti Livelli:

**Primo livello:**

A questo livello appartengono i lavoratori 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 nel secondo livello 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.

**Inquadramento dei sacristi già assunti alla data di efficacia nel presente contratto**



L'inquadramento professionale e il trattamento economico-normativo del lavoratore sono determinati esclusivamente dalle mansioni effettivamente svolte, in applicazione del principio di corrispondenza tra qualifica e mansioni sancito dall'art. 2103 del Codice civile, come novellato dal d.lgs. n. 81 del 2015.

## NOTE A VERBALE

1- Le parti si danno reciprocamente atto e confermano 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 di inquadramento.

2 - Le parti si danno reciprocamente atto e confermano 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, quello dovuto alla formazione.

Per partecipare alla formazione il lavoratore utilizzerà i permessi previsti dal 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.

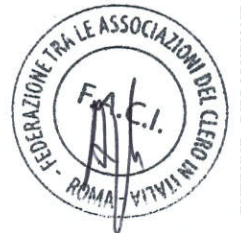
Terminato il periodo di prova, il sacrista si intende confermato a tempo indeterminato e detto periodo viene considerato a tutti gli effetti contrattuali.

Nel caso di recesso dal contratto durante il periodo di prova e/o per mancato superamento dello stesso, 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 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:

1° livello	€ 1.350,00
2° livello	€ 1.310,00
3° livello	€ 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**

È prevista a favore dei lavoratori dipendenti l'erogazione di buoni pasto il cui valore giornaliero è determinato in euro 7,00 per i dipendenti con retribuzione lorda minima contrattuale inferiore ad euro 1.499,00 mensili ed in euro 6,00 per i dipendenti con retribuzione lorda minima contrattuale superiore ad euro 1.499,00 mensili.

I buoni pasto non spettano ai lavoratori impiegati con contratto *part-time* orizzontale con orario inferiore a 24 ore settimanali e/o 4 ore giornaliere. I requisiti per la concessione dei buoni pasto a detti lavoratori debbono ricorrere entrambi. Nel caso in cui uno dei due requisiti manchi, l'erogazione del buono pasto è affidata alla libera contrattazione delle parti.

Nel computo delle ore non verranno considerate le ore di lavoro supplementare.

Il buono pasto non viene erogato in caso di assenza per ferie, permesso non retribuito, malattia o infortunio (compreso il ricovero ospedaliero).

Al Sacrista con contratto di lavoro a tempo pieno o con contratto *part-time* orizzontale con orario superiore a 24 ore settimanali e/o 4 ore giornaliere, con una pausa pranzo superiore alle due ore, spettano i buoni pasto di cui al presente articolo.

#### **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).

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.

#### **Art. 7 - 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 euro 28,00 per i lavoratori con anzianità di servizio superiore ai dieci anni e euro 18,00 per i lavoratori con anzianità di servizio inferiore ai dieci anni, senza alcun ricalcolo del valore degli scatti pregressi.

#### **Art. 8 - Valore convenzionale dell'alloggio**

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

#### **Art. 9 - Gratifica Pasquale**

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. 10 – Una tantum**

A favore dei soli lavoratori in forza alla data di stipula del rinnovo del presente CCNL che percepiscono una retribuzione minima contrattuale non superiore a euro 1.499,00, è stabilita l'erogazione di un importo lordo di euro 600,00 a titolo di una tantum.

La somma spetta unicamente ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL e verrà erogata nelle seguenti tranches: • 300 euro ad ottobre 2026 • 300 euro a marzo 2027.



L'importo sopra indicato sarà erogato attraverso buoni spesa quali strumenti di welfare previsti dalla normativa vigente.

Al personale assunto a tempo parziale, tali importi spetteranno con criteri di proporzionalità in base alla percentuale dell'orario ridotto rispetto al tempo pieno.

Tali importi non sono utili a fini del computo di alcun istituto contrattuale o del TFR.

Le somme erogate ai lavoratori a titolo di indennità di vacanza contrattuale saranno assorbite, fino a concorrenza del loro ammontare, dall'una tantum eventualmente riconosciuta dal presente contratto collettivo, con conseguente compensazione tra le due voci.

I lavoratori che hanno percepito l'indennità di vacatio contrattuale avranno diritto a percepire a titolo di una tantum un importo lordo pari ad euro 200,00 secondo le medesime modalità e tempistiche di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo.

Nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro in data antecedente alla corresponsione integrale della somma riconosciuta a titolo di una tantum, la parte residua della stessa verrà liquidata unitamente alle competenze finali del rapporto.

### **Art. 11 - Orario di lavoro**

L'orario di lavoro e la sua collocazione temporale con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno sono concordati tra le parti nel contratto individuale di lavoro, nel rispetto delle esigenze organizzative, liturgiche e pastorali dell'ente ecclesiastico e delle consuetudini locali, in conformità all'art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015.

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, comma 5, lett. c), del D.Lgs. n. 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 di lavoro a tempo parziale è disciplinato secondo i seguenti principi:

a) volontarietà della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, che richiede l'accordo di entrambe le parti risultante da atto scritto, ai sensi dell'art. 8, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015;

b) diritto di precedenza del lavoratore il cui rapporto sia stato trasformato da tempo pieno a tempo parziale nelle assunzioni a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale, ai sensi dell'art. 8, comma 6, del d.lgs. n. 81 del 2015;

c) possibilità delle parti di modificare concordemente, mediante atto scritto, la durata e la collocazione temporale dell'orario di lavoro.

È espressamente escluso qualsiasi meccanismo automatico di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o viceversa.

La trasformazione del rapporto di lavoro richiede in ogni caso l'accordo delle parti risultante da atto scritto, ai sensi dell'art. 8, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015.

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 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 elastiche relative alla variazione temporanea della collocazione della prestazione ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

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.

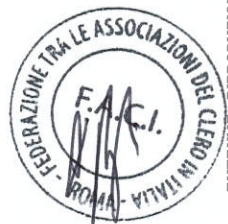
#### **ART. 15 - Festività**

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 4 ottobre — S. Francesco d'Assisi
- 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 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.

Il lavoratore avente diritto può fruire dei permessi retribuiti previsti dall'art. 33 della Legge 104/1992, nei limiti e con le modalità stabilite dalla normativa vigente.

Sono fatte salve tutte le altre previsioni di legge in materia di permessi.

### **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 comporto mobile di sei mesi di assenze per malattia nell'arco di un anno, il rapporto di lavoro potrà essere risolto definitivamente, con diritto del sacrista a ogni sua competenza, compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Nel caso di assenze per malattia non continuative, i sei mesi di assenza saranno calcolati retroattivamente nell'arco dei dodici mesi solari.

Per il lavoratore disabile il periodo di comporto mobile è stabilito nella misura di otto mesi di assenze per malattia nell'arco di un anno.

Dal computo del comporto mobile sono in ogni caso esclusi i ricoveri ospedalieri.

La restituzione dell'eventuale alloggio sarà concordata fra le parti, tenendo conto anche dello stato di salute del sacrista.

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 o mediante posta elettronica certificata 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 - Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro**

Il datore di lavoro è tenuto a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori secondo le disposizioni della vigente normativa, adottando tutte le misure che, in relazione alla particolarità del lavoro, all'esperienza e alla tecnica, risultino necessarie a salvaguardare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.



**Art. 21 - Tutela della maternità e della paternità**

La lavoratrice madre e il padre lavoratore godono di tutte le tutele in materia di maternità e paternità previste dalla normativa vigente in materia.

La lavoratrice madre e il padre lavoratore sono tenuti a presentare al datore di lavoro e all'Inps la documentazione prevista dal D.lgs. n. 151/2001 per la fruizione dei congedi parentali, di maternità e paternità.

**Art. 22 - Norme disciplinari**

Il sacrista è tenuto a prestare la propria opera con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e dall'interesse dell'ente ecclesiastico, osservando le disposizioni impartite dal datore di lavoro per l'esecuzione e la disciplina del lavoro, ai sensi degli artt. 2104 e 2105 del codice civile.

Considerata la natura peculiare dell'attività svolta e del luogo sacro in cui essa si svolge, il sacrista è tenuto a mantenere un comportamento conforme ai principi morali, religiosi e civili che caratterizzano l'istituzione ecclesiastica, nel rispetto della dignità del luogo di culto e della comunità dei fedeli.

Costituiscono violazioni gravi che comportano la risoluzione immediata del rapporto di lavoro per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile:

- a) 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;
- b) comportamenti gravi e comprovati che ledano la dignità dell'istituzione ecclesiastica o confliggano con i suoi principi fondamentali.

Fermo restando quanto previsto ai punti precedenti, l'inosservanza dei doveri da parte del lavoratore comporta l'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari, irrogati dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano, nel rispetto della procedura di cui all'art. 7 della legge n. 300 del 1970:

1. richiamo verbale per gli inadempimenti di lieve entità;
2. rimprovero scritto per gli inadempimenti non particolarmente lievi o in caso di recidiva negli inadempimenti lievi;
3. multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore di retribuzione base per gli inadempimenti di apprezzabile rilevanza o in caso di recidiva negli inadempimenti non lievi;
4. sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni per gli inadempimenti di significativa rilevanza o in caso di recidiva negli inadempimenti di apprezzabile rilevanza;
5. licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo in caso di notevole inadempimento degli obblighi contrattuali;



6. licenziamento disciplinare per giusta causa senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 del Codice civile, per le mancanze di maggiore gravità tali da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito per iscritto e senza averlo sentito a sua difesa, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione cui aderisce o conferisce mandato.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

#### **Art. 23 - Risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento e controversie.**

Il datore di lavoro che intenda procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo è tenuto a esperire preventivamente il tentativo di conciliazione dinanzi all'ENBIFF, secondo le modalità operative stabilite dal medesimo Ente Bilaterale, che si intendono qui integralmente richiamate. La risoluzione del rapporto di lavoro resta disciplinata dalle norme civilistiche vigenti, anche con riferimento alla competenza del Foro. Per tutte le controversie relative all'interpretazione e all'applicazione del presente contratto le parti, anche separatamente, faranno preventivo ricorso al tentativo di conciliazione presso l'Ente Bilaterale, secondo le modalità dallo stesso definite. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione facoltativo interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza. Laddove l'incontro di mediazione andasse a buon fine, l'accordo sarà ratificato presso un organo abilitato.

#### **Art. 24 - Preavviso di licenziamento**

Il rapporto di lavoro può essere risolto dalle parti con preavviso scritto di 30 giorni (per i casi di anzianità fino a cinque anni) e di 60 giorni (per i casi di anzianità oltre i cinque anni) inviato a mezzo raccomandata a.r. o mediante posta elettronica certificata.



In caso di mancato preavviso, la parte inadempiente è tenuta a corrispondere all'altra un'indennità sostitutiva pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso non lavorato.

#### **Art. 25 - 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. 26 - Condizione di miglior favore**

Le disposizioni del presente contratto costituiscono un complesso unitario e inscindibile.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente in atto, sia individuali che locali.

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto si applicano le disposizioni della normativa vigente e delle specifiche discipline di settore.

#### **Art. 27 - 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 FONARCOM, 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

L'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 e del Ministero del Turismo;
- 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.

Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale è stabilito per gli iscritti alla FACL ed a FIUDAC/S in euro 4,00, mentre per i non iscritti alla FACL e/o alla FIUDAC-S in euro 22,00; per il personale part time, il contributo è riproporzionato in base alla percentuale di part time.

Il versamento del contributo potrà essere effettuato trimestralmente (nei mesi di aprile, luglio, ottobre, gennaio). Per importi inferiori ad euro 5,00 è ammesso il versamento semestrale (nei mesi di luglio e gennaio) o annuale (mese di gennaio dell'anno successivo)



Il datore di lavoro che ometta il versamento delle suddette quote è tenuto a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione (EDR) non assorbibile di importo pari al 10% del minimo tabellare, corrisposto per 14 mensilità (euro 135) e che rientra nella retribuzione di fatto.

### Art. 28 – Superamento delle discipline previgenti

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sostituisce integralmente, a decorrere dalla data di sottoscrizione, il CCNL sottoscritto in data 11 maggio 2023, nonché ogni eventuale proroga o periodo di ultrattività dello stesso.

Le disposizioni del presente contratto si applicano a tutti i rapporti di lavoro in corso alla data di entrata in vigore, operando dall'esterno come fonte eteronoma di regolamento del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2077 del codice civile.

### Art. 29 - Scadenza del contratto

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2026 e scade il 31 dicembre 2029 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 o posta elettronica certificata, almeno sei mesi prima della scadenza.

Decorsi nove mesi dalla scadenza del presente contratto collettivo senza che sia intervenuto il rinnovo, ai lavoratori sarà corrisposta, a partire dal mese successivo, un'indennità pari al 10% della retribuzione minima contrattuale, quale elemento provvisorio della retribuzione destinato ad assicurare una copertura parziale rispetto all'aumento del costo della vita nelle more del rinnovo contrattuale.

IL PRESENTE CONTRATTO COLLETTIVO CONSTA DI 29 ARTICOLI

Il Presidente FACI  
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**

La presente appendice si applica alle Chiese, compresi Santuari e Basiliche, nonché ai Grandi Luoghi di Culto mete di Pellegrinaggi che ricevono un flusso elevato e variabile di pellegrini. In tali contesti, l'attività lavorativa è dedicata principalmente all'accoglienza dei pellegrini, mentre le funzioni parrocchiali ordinarie (battesimi, matrimoni, funerali) costituiscono una quota minoritaria del lavoro.

Le parti concordano che per "Grandi luoghi di culto meta di pellegrinaggi" debbano intendersi i luoghi sacri caratterizzati da un ingente e non omogeneo afflusso di fedeli pellegrini (non turisti), dove le attività tipiche del sacrista, descritte nell'art. 1 del CCNL, costituiscono solo una parte minoritaria.

Ai fini dell'applicabilità dell'Appendice A, in ogni caso, le Chiese, compresi Santuari e Basiliche, nonché i Grandi Luoghi di Culto dovranno avere almeno 8 dipendenti inquadrati ai sensi del presente CCNL.

Le parti altresì precisano che 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.

Le Chiese, compresi Santuari e Basiliche, pur avendo un valore storico artistico di interesse turistico e pur essendo meta di pellegrinaggi nazionali e/o locali, non rientrano nell'Appendice A, se non rispondono ai requisiti dettati dalla Appendice A, in particolare allorché il gran numero di afflussi sono di carattere meramente turistico e l'accoglienza non è demandata ai sacristi.

**La presente appendice A sostituisce gli articoli del CCNL relativi.**



**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**

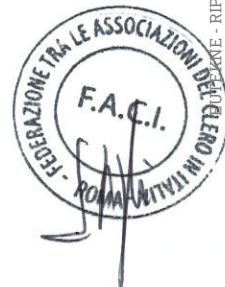
I lavoratori sono classificati su quattro livelli, in funzione dell'esperienza e del profilo professionale:

**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, 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'ENBIFF. Fra una richiesta e quella successiva dovrà trascorrere un periodo minimo di almeno otto mesi.

#### **Art. 3 - 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° Livello	€ 1.700,00
2° Livello	€ 1.550,00
3° Livello	€ 1.500,00
4° Livello	€ 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, si farà riferimento univocamente all'orario settimanale di 40 ore.

#### **Art. 4 - Buoni pasto**

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. 5 - 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.

#### **Art. 6 - Part time**

Le Parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale — ossia il rapporto di lavoro in cui l'orario concordato è inferiore a quello normale previsto dal presente contratto — può conciliare le esigenze organizzative dei Santuari e Basiliche con le necessità personali dei lavoratori. Per garantire ai lavoratori a tempo parziale condizioni eque e corrette, le Parti 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) 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. 7 - 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. 8 - Miglior favore**

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

### **Art. 9 - 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 euro 50 giornalieri; in caso di prestazione superiore al normale orario della turnazione di lavoro, verrà riconosciuto un ulteriore importo forfettario di euro 15.

### **NOTA A VERBALE**

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

