

SERVIZI FUNERARI - IMPRESE PUBBLICHE
(DAL 01/01/2022 AL 31/12/2024) TESTO UNICO VIGENTE
07/02/2023

Testi Integrati

- IPOTESI DI ACCORDO 07/02/2023
- IPOTESI DI ACCORDO 10/07/2018
- CCNL 11/12/2014

Verbale sulla collazione del CCNL per i dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario 11/12/2014

Il giorno 1/12/2015, UTILITALIA e la FP-CGIL, la FIT-CISL, UILTRASPORTI-UIL, si sono incontrate per la definizione della collazione del CCNL per il settore funerario 11/12/2014 ed hanno concordato la stesura definitiva del suddetto contratto.

Il testo definitivo del CCNL 11/12/2014, debitamente sottoscritto in ogni sua pagina, viene allegato al presente verbale.

Verbale di stipula

Il giorno 07/02/2023, tra la FEDERUTILITY (NOTA 1), e la FP-CGIL, la FIT-CISL, la UILTRASPORTI-UIL, è stato stipulato il seguente accordo per il rinnovo del **CCNL 23/11/2010** per i dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario.

Il presente CCNL decorre dall' *1/1/2022 e scadrà il 31/12/2024*.

- Nota 1 -
- Oggi Utilitalia.

CAPITOLO 1 - Il Contratto Collettivo di Lavoro Norme generali

Art. 1 Applicabilità del contratto

Il presente contratto si applica ai rapporti di lavoro dei dipendenti di Società di capitale, Aziende Speciali, Consorzi, altri enti pubblici economici e altri soggetti che svolgono i servizi di cui al comma seguente.

Il settore merceologico interessato è quello dei servizi funerari, cioè l'esercizio in modo separato o congiunto delle attività cimiteriali, di trasporto funebre, di onoranze funebri, di polizia mortuaria, di illuminazione votiva e similari, quali ad esempio la gestione del verde ed altri.

Il presente contratto si applica ai lavoratori addetti ai servizi elencati nel comma precedente, ove dipendenti da aziende che gestiscono anche altri servizi (aziende pluriservizio).

Qualora siano intervenuti accordi collettivi in tal senso, il presente contratto trova applicazione anche nei confronti dei lavoratori dipendenti da aziende pluriservizio ed addetti a settori merceologici diversi da quelli sopra elencati al comma 2.

Nel prosieguo del presente contratto, il termine "Azienda" indica convenzionalmente tutti i soggetti indicati al 1° comma, mentre il termine "lavoratore" o "dipendente" indica i lavoratori di entrambi i sessi (lavoratori e/o lavoratrici).

L'Azienda consegna ad ogni dipendente copia del presente contratto di lavoro, facendosene rilasciare ricevuta.

Art. 2 Decorrenza e durata del contratto

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2022 ed ha vigore fino a tutto il 31 dicembre 2024.

Le modifiche ai sottoelencati articoli e parti di articoli hanno tuttavia decorrenza dalla data di stipulazione del CCNL (7 febbraio 2023):

- art. 6 - Attività sindacale
- art. 11 - Rapporto di lavoro a tempo determinato
- allegato all'art. 12 - Profili formativi apprendistato professionalizzante
- art. 13 bis - Lavoro agile (nuovo)

- art. 15 - *Classificazione del personale, Dichiarazione congiunta*

- art. 17 - *Sviluppo e mobilità professionale*

- art. 19 - *Formazione del personale*

- art. 20 - *Doveri del lavoratore*

- art. 22 - *Sicurezza e salute sul lavoro*

- art. 29 - *Giorni festivi - Riposo settimanale*

- art. 39 punto 2) - *Premio di risultato*

- art. 42 - *Pari opportunità*

- art. 45 - *Estinzione del rapporto di lavoro*

- art. 47 - *Preavviso*

- art. 49 - *Trattamento di fine rapporto*

Sono fatte salve le diverse decorrenze eventualmente indicate nel singolo articolo contrattuale.

Il contratto si rinnova tacitamente qualora non ne venga data disdetta almeno sei mesi prima della sua scadenza da UTILITALIA o da una delle Organizzazioni sindacali stipulanti firmatarie del presente contratto.

In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore fino a quando non sia stato sostituito da successivo contratto nazionale.

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 07/02/2023](#)

Art. 3 Inscindibilità ed incumulabilità del contratto - Successione dei contratti

Le norme del presente contratto, sia nella sfera delle singole pattuizioni, come nel loro complesso, sono correlative ed inscindibili e costituiscono un trattamento

complessivo non cumulabile né in totale né in parte con alcun altro trattamento collettivo.

Il presente contratto annulla e sostituisce dalla data della sua stipulazione le norme definite ed applicate derivanti dal precedente contratto nazionale ovvero dalla contrattazione collettiva aziendale, ferme restando le deroghe convenute per i singoli istituti e le condizioni di miglior favore individualmente acquisite.

Art. 4 Norme aziendali

Oltre alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro i lavoratori debbono osservare le disposizioni dell'azienda, sempre che non modifichino o non contrastino con quelle del presente contratto.

Tali disposizioni, qualora abbiano carattere generale, debbono essere affisse per un congruo periodo di tempo in modo e in locali accessibili a tutti i lavoratori.

Art. 5 Assetti contrattuali e relazioni industriali

1) ASSETTI CONTRATTUALI

In attuazione delle previsioni degli accordi interconfederali sottoscritti in materia di rapporti tra contratto collettivo nazionale e contrattazione aziendale dalle Confederazioni cui aderiscono le parti firmatarie del presente CCNL, in particolare del TU ConfServizi- CGIL/CISL/UIL 10/2/2014, che si richiamano per quanto qui non previsto, il sistema contrattuale si articola sul livello nazionale e - sulla base delle specifiche clausole di rinvio del contratto nazionale ed in conformità ai criteri e alle procedure da tale contratto indicate - sul livello aziendale.

Contratto nazionale

Il contratto collettivo nazionale ha durata triennale tanto per la parte economica che per la parte normativa.

Il CCNL garantisce la certezza e l'uniformità dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Tra le materie fondamentali da disciplinarsi a livello nazionale rientrano in particolare i diritti di informazione, gli strumenti di partecipazione e più in generale il sistema di relazioni industriali e diritti sindacali; la classificazione dei lavoratori; la durata dell'orario di lavoro; la regolamentazione della parte sociale e della previdenza complementare.

Il contratto individua, per il livello aziendale, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previe opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.

Le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica nella misura che sarà stabilita nei singoli contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, le Parti possono esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Contrattazione aziendale

La contrattazione a livello aziendale riguarda materie ed istituti - delegati in tutto o in parte dal presente CCNL o dalla legge - diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e che non siano già stati negoziati al primo livello.

Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente CCNL, ha la funzione di negoziare le erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, maggiore innovazione, efficienza organizzativa, efficacia, qualità e redditività nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa; la relativa disciplina è contenuta nell'art. 42 (Premio di risultato).

Gli accordi aziendali di cui al comma precedente hanno durata triennale.

La titolarità della contrattazione a livello aziendale spetta alle RSU assistita - ove previsto dal presente CCNL o dagli accordi interconfederali vigenti citati al primo comma - dalle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti FP CGIL - FIT CISL - UILTRASPORTI, queste ultime anche in luogo della RSU ove questa ultima non risulti costituita, a norma dell'art. 6 del presente CCNL.

*I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie **dell'Accordo***

Interconfederale del 21/12/2011, del Protocollo d'intesa del 1/8/2013 e dell'Accordo Interconfederale 10/2/2014 (Testo Unico sulla Rappresentanza), o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti all'interno dell'azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute nell'**A.I. 10/2/2014**.

I contratti collettivi aziendali approvati alle condizioni di cui sopra che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatola finalizzata a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante oltre che per i datori di lavoro, per tutti i componenti della r.s.u. nonché, per le associazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e per le organizzazioni che ad esso abbiano formalmente aderito.

Gli accordi aziendali sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale e delle relative erogazioni economiche.

Le richieste di rinnovo degli accordi aziendali debbono essere presentate all'Azienda, in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi dalla data di presentazione delle piattaforme e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Con riferimento alla contrattazione aziendale sulle materie delegate dal CCNL, l'azienda, nel trasmettere le documentazioni, i dati e le notizie, fissa un incontro con le RSU assistita dalle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti, entro quindici giorni dalla data di trasmissione. La procedura può essere attivata anche su richiesta della RSU o delle strutture sindacali sopra indicate.

La trattativa si sviluppa nei successivi quindici giorni, concludendosi comunque entro trenta giorni dall'inizio della procedura.

Decorsi tali termini senza addivenire ad un accordo, le parti debbono ritenersi libere di assumere le iniziative più opportune, nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità e per l'esercizio dei rispettivi ruoli.

Nelle more dell'espletamento della procedura di contrattazione, le parti sono tenute ad astenersi dall'assumere iniziative unilaterali sulle materie in argomento.

Controversie sugli assetti contrattuali

Il mancato rispetto delle clausole relative agli assetti contrattuali così come definiti nel presente articolo sarà segnalato dalla parte che ne ha interesse alle parti nazionali stipulanti il CCNL - UTILITALIA, FP-CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI -UIL entro 15 giorni dal momento in cui sono stati rilevati.

Entro i successivi 7 giorni lavorativi si farà luogo ad un tentativo di conciliazione in sede nazionale con l'eventuale partecipazione delle istanze delle Parti competenti per territorio nel caso in cui l'inadempimento riguardi una singola Azienda.

- Dichiaraione a verbale -

Qualora siano stipulati accordi interconfederali o siano emanate disposizioni di legge che modifichino e/o integrino quanto disciplinato dal presente articolo, le Parti sono impegnate a incontrarsi tempestivamente per provvedere ai necessari adeguamenti normativi.

2) RELAZIONI INDUSTRIALI

Criteri di riferimento

Fermi restando il reciproco impegno a ricercare concordemente risposte e soluzioni ai problemi oggetto di informazione, consultazione e contrattazione e l'autonomia imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità di imprenditori ed organizzazioni sindacali dei lavoratori, le parti attueranno periodici incontri, con l'intento di realizzare livelli sempre più elevati di efficienza e qualità del servizio. Tali incontri avverranno con le modalità di seguito definite in relazione ai temi specificatamente demandati dal presente contratto, con l'obiettivo di realizzare fra le parti momenti di:

- a) informazione, cioè la trasmissione di dati, notizie, informazioni, esposizioni di programmi ed iniziative; quando l'informazione venga effettuata dall'azienda attraverso la trasmissione di dati, documentazione, notizie, etc. su richiesta della R.S.U., può aver luogo un incontro di chiarimento e approfondimento;*
- b) consultazione, cioè la discussione su tematiche di rilievo finalizzata al confronto e approfondimento dei reciproci orientamenti ed opinioni;*
- c) contrattazione, cioè i momenti in cui le parti definiscono congiuntamente le soluzioni dei vari problemi.*

Informazione

Con periodicità annuale, le aziende promuovono l'informazione preventiva o consuntiva, a seconda degli argomenti trattati, della RSU assistita dalle strutture territoriali competenti delle organizzazioni sindacali stipulanti, sui seguenti temi:

- Andamento economico e produttivo dell'azienda con riferimento alle prospettive di sviluppo dei servizi;*
- Programmi di investimento;*
- Linee di evoluzione degli assetti aziendali compresi i piani di mobilità;*
- Andamento dell'occupazione, distinta per sesso e tipologia di contratto e politiche occupazionali;*
- Situazione del personale maschile e femminile ai sensi dell'**art. 46 del D.Lgs. n. 198/2006** in tema di pari opportunità;*
- Politiche formative aziendali, in particolar modo per quanto riguarda l'introduzione di nuove tecnologie;*
- Indirizzi operativi in materia di sicurezza, ambiente di lavoro ed igiene del lavoro;*

Gli incontri possono essere promossi su richiesta specifica di una delle Parti. Con riferimento alle materie che hanno diretta incidenza sull'occupazione e sul contenuto delle prestazioni del personale, le aziende proseguiranno l'informazione di cui al comma precedente, a richiesta delle RSU e delle strutture territoriali competenti delle organizzazioni sindacali stipulanti, in termini di consultazione, con riguardo alle conseguenze per i lavoratori, sui seguenti temi:

- Programmi di sviluppo occupazionale;*
- Processi di decentramento e di ristrutturazione;*
- Politiche formative aziendali, in particolar modo per quanto riguarda l'introduzione di nuove tecnologie;*
- Ogni altra materia espressamente indicata nei singoli articoli del CCNL.*

Consultazione

L'Azienda, nel trasmettere le documentazioni, i dati, le notizie, etc., fissa un incontro con le RSU assistita dalle strutture territoriali competenti delle organizzazioni stipulanti da tenersi entro 7 giorni dalla stessa data. Alla fine dell'incontro le RSU e le strutture territoriali competenti delle organizzazioni stipulanti possono richiedere un ulteriore incontro di approfondimento che dovrà tenersi entro i 7 giorni successivi, con il che si intenderà completato l'impegno di consultazione e l'azienda procede all'attuazione dei provvedimenti di competenza.

Sono oggetto di consultazione, oltre quanto previsto al punto precedente:

- articolazione orario di lavoro giornaliero e settimanale;*
- articolazione di orari plurisettimanali;*
- fattispecie di utilizzo della reperibilità;*
- ogni altra materia espressamente indicata nei singoli articoli del CCNL.*

Contrattazione

Sono oggetto di contrattazione ai sensi del presente articolo, comma 11:

- premio di risultato;*
- trattamento di trasferta;*
- mense aziendali;*
- ogni altra materia espressamente indicata nei singoli articoli del CCNL.*

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 10/7/2018](#)

Art. 6 Attività sindacale

Lo svolgimento delle attività sindacali è tutelato dalla [Legge 20/5/1970, n. 300](#) (Statuto dei Lavoratori) e nello specifico dalle seguenti norme:

A) - ASSEMBLEE DEL PERSONALE E REFERENDUM

L'esercizio del diritto di assemblea e di referendum di cui agli **artt. 20 e 21 della Legge n. 300 del 20/5/1970** si svolge nel rispetto delle seguenti modalità:

1. la convocazione è comunicata alla Direzione con preavviso di 2 giorni e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno; il referendum può anche essere svolto durante l'assemblea retribuita;
2. le R.S.U. nonché, nell'ambito delle previsioni del **TU ConfServizi-CGIL/CISL/UIL 10/2/2014**, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, convocano l'assemblea retribuita alla fine o all'inizio dei periodi di lavoro nei limiti di 12 ore annue per dipendente; tale limite sarà rivisto nel senso di una possibile armonizzazione allo Statuto dei lavoratori con il rinnovo del presente CCNL.
3. la suddetta R.S.U. ed Organizzazioni sindacali dei lavoratori nel convocare assemblee retribuite di gruppi di lavoratori da tenersi durante l'orario di lavoro devono tenere conto delle esigenze afferenti la continuazione della normale attività degli altri lavoratori non interessati all'assemblea stessa;
4. lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro deve aver luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e lo svolgimento dei servizi essenziali. Sono definite a livello aziendale le particolarità di svolgimento e di attuazione in relazione al punto 4).
I nominativi dei dirigenti esterni del Sindacato che si intenda eventualmente far partecipare all'Assemblea devono essere preventivamente comunicati all'Azienda.

B) - LOCALI

Le Aziende, con almeno 100 dipendenti, pongono a disposizione della R.S.U. costituita nell'ambito delle organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, per l'esercizio delle sue funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'Azienda stessa.

Nelle Aziende con un numero di dipendenti inferiore a 100, la R.S.U. di cui al comma precedente ha diritto di usufruire di un locale idoneo alle sue riunioni, salvo diverso accordo aziendale.

C) - R.S.U.

1. Ad iniziativa delle OO.SS. firmatarie del CCNL in ciascuna azienda con più di 15 dipendenti può essere costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria - R.S.U. di cui al **TU ConfServizi-CGIL/CISL/UIL 10/2/2014**, secondo le modalità di indizione ed elezione previste nell'accordo citato.

Hanno inoltre potere di iniziativa le OO.SS. di cui alla Parte Seconda, **Sezione III, punto 4 del TU ConfServizi-CGIL/CISL/UIL 10/2/2014**, che abbiano espresso formale adesione all'accordo nazionale interfederale FEDERGASACQUA (NOTA 2)/FP-CGIL - FIT-CISL e UIL TRASPORTI dell'11/6/2003 (NOTA 3) sulle modalità di esercizio del diritto di sciopero.

Non sono in ogni caso eleggibili i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato in forza all'azienda alla data di svolgimento delle elezioni.

2. Numero dei componenti della R.S.U.

Il numero massimo dei componenti della R.S.U. in ciascuna azienda è pari a:

- nelle aziende che occupano da 16 a 70 dipendenti: 3
- nelle aziende che occupano da 71 a 140 dipendenti: 4
- nelle aziende che occupano da 141 a 200 dipendenti: 5
- nelle aziende che occupano da 201 a 300 dipendenti: 6
- nelle aziende che occupano da 301 a 500 dipendenti: 7
- nelle aziende che occupano da 501 a 700 dipendenti: 9
- nelle aziende che occupano oltre 700 dipendenti: 1 componente ogni 100 o frazione di 100 dipendenti oltre i 700, in aggiunta al numero precedente.

In tali casi ed in ogni caso ove il numero complessivo dei componenti della R.S.U. sia superiore a 6 ovvero sia ritenuto opportuno, viene istituito tra i componenti della R.S.U. un organismo ristretto di coordinamento denominato Comitato Esecutivo, composto di un numero di membri non superiore al 30% del numero complessivo della R.S.U. con un minimo di 3 componenti; tale Comitato esecutivo ha la funzione di coordinare le attività di competenza della R.S.U. e di rappresentare la medesima nella gestione dei rapporti sindacali e negoziali con la Direzione aziendale.

Singoli membri del Comitato Esecutivo o della R.S.U. non hanno potere di trattativa nei confronti della Direzione aziendale se non a seguito di mandato espressamente loro conferito dalla R.S.U. o dal Comitato Esecutivo della R.S.U.. Nelle aziende in cui si applica una pluralità di contratti collettivi di lavoro stipulati da UTILITALIA, le OO.SS. firmatarie del presente accordo si impegnano a realizzare la R.S.U. unica di cui al **TU ConfServizi-CGIL/CISL/UIL 10/2/2014** articolata in sezioni corrispondenti ai settori regolati dai diversi contratti; nella sezione regolata dal presente CCNL resta eleggibile al massimo il numero di componenti di seguito indicato:

- nelle aziende che occupano da 16 a 100 dipendenti: 3
- nelle aziende che occupano da 101 a 200 dipendenti: 4
- nelle aziende che occupano da 201 a 300 dipendenti: 6
- nelle aziende che occupano da 301 a 500 dipendenti: 7
- nelle aziende che occupano da 501 a 700 dipendenti: 9
- nelle aziende che occupano oltre 700 dipendenti: 1 componente ogni 100 o frazione di 100 dipendenti oltre i 700, in aggiunta al numero precedente.

Le OO.SS. si impegnano in tali casi a nominare un organismo ristretto di coordinamento e rappresentanza negoziale nei confronti dell'azienda per la gestione delle questioni di carattere generale e/o plurisettoriale, con le stesse modalità e limiti numerici previsti nel precedente comma 4.

Nelle aziende in cui si applicano anche altri CCNL oltre quelli stipulati da UTILITALIA le OO.SS. firmatarie del presente accordo si impegnano a perseguire il raccordo della sezione della RSU corrispondente al settore funerario con le rappresentanze degli altri settori contrattuali, al fine di individuare le modalità di coordinamento che assicurino una gestione unitaria delle questioni di carattere generale e/o plurisettoriale.

- Nota 2 -

Oggi UTILITALIA.

- Nota 3 -

Allegato 3.

3. Il mandato della R.S.U. decorre dalla comunicazione all'azienda - a cura delle OO.SS. firmatarie di appartenenza per il tramite di UTILITALIA - della nomina dei componenti.

Nei casi di decadenza della R.S.U. previsti dal **TU ConfServizi-CGIL/CISL/UIL 10/2/2014** o comunque ove la R.S.U. non sia ancora stata eletta ovvero non sia validamente costituita, l'attività della medesima viene assunta dalle strutture sindacali territoriali delle OO.SS. di cui al punto 1 del presente CCNL per il tempo strettamente necessario alla sua costituzione.

4. La R.S.U., in quanto organismo rappresentativo dei lavoratori e del sindacato nei luoghi di lavoro, assolve a tutti i compiti già di competenza delle R.S.A. di cui all'**art. 52, lett. c del CCNL 28/7/1992**, con riferimento all'esercizio di diritti, permessi, agibilità sindacali e compiti di tutela dei lavoratori previsti dal CCNL; i suoi componenti eletti o designati nell'ambito dei numeri complessivi di cui al precedente punto 2) subentrano alle R.S.A. ed ai dirigenti delle stesse nell'esercizio

dei diritti e prerogative sindacali previste dalla **legge n. 300/1970**; nei confronti di ciascun componente della R.S.U. eletto o designato nell'ambito del numero complessivo suddetto si applicano le tutele previste dagli **artt. 18 e 22 della legge n. 300/1970**.

Restano salvi in favore delle OO.SS. firmatarie del CCNL i diritti previsti dal **TU ConfServizi/CGIL-CISL-UIL 10/2/2014, Parte Seconda, Sezione II, punto 4.**

La R.S.U. gestisce i rapporti sindacali con la Direzione aziendale ed assolve funzione di agente contrattuale unico nelle materie che il presente CCNL attribuisce alla contrattazione a livello aziendale, assistita dalle strutture sindacali territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL.

5. Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni in sede aziendale, i componenti della R.S.U. possono disporre di un monte ore annuo globale di permessi sindacali retribuiti pari a 4 ore per dipendente in forza presso l'azienda al 31 dicembre dell'anno precedente quello di fruizione; i dipendenti con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto.

Tali permessi assorbono quelli spettanti a norma dell'**art. 23 della legge n. 300/1970**.

La fruizione dei permessi da parte dei singoli componenti viene gestita unitariamente dalla R.S.U..

Il monte ore sopra individuato costituisce un limite annuo invalicabile e non è consentita la fruizione anticipata o posticipata di eventuali residui dell'anno di competenza.

Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale della R.S.U., compresa la partecipazione a riunioni, anche se convocate dall'azienda, e/o a commissioni comunque denominate.

L'azienda comunica alla R.S.U. entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento il monte ore di permessi sindacali a disposizione; inoltre, con cadenza quadriennale, le aziende comunicano alla R.S.U. la quota di monte ore per i permessi sindacali ancora disponibile.

La richiesta dei permessi di cui sopra deve essere effettuata per iscritto dal lavoratore interessato, con preavviso di almeno 24 ore, fatte salve le procedure definite nel CCNL per la fruizione dei permessi sindacali.

6. Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si intendono richiamate le disposizioni di cui **TU ConfServizi/CGIL-CISL-UIL 10/2/2014**. Le Parti si impegnano all'adattamento delle norme del presente accordo alle eventuali disposizioni legislative che dovessero essere emanate in materia di R.S.U..

D) - PERMESSI PER ATTIVITÀ SINDACALE EXTRA-AZIENDALE

Ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi nazionali e provinciali delle Confederazioni sindacali e degli organismi direttivi delle Federazioni nazionali di categoria possono essere concessi permessi retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e garantito comunque in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva.

Al fine dell'individuazione dei lavoratori aventi diritto ai permessi in oggetto ed in relazione alla concreta fruibilità degli stessi, le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti si impegnano a fornire tempestivamente alle aziende, comunque non oltre il 15 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento, l'elenco nominativo dei lavoratori componenti degli organismi stessi, con comunicazione a firma del responsabile dell'organismo di appartenenza.

Per i lavoratori componenti degli organismi direttivi delle Federazioni nazionali di categoria stipulanti il presente CCNL, la comunicazione in oggetto viene inoltrata anche all'associazione datoriale nazionale (UTILITALIA).

Eventuali variazioni e sostituzioni dei titolari dei permessi di cui ai commi precedenti debbono essere comunicati tempestivamente e per iscritto alle aziende e a Utilitalia.

Il limite dei permessi retribuiti di cui al 1° comma è fissato in 20 giorni all'anno per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto, fruibili anche per frazione di giornata comunque non inferiore alle 3 ore.

*Per l'aspettativa dei lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali si applicano le disposizioni di cui all'**art. 31 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970**.*

I permessi di cui alla presente lettera D non sono cumulabili con quelli eventualmente stabiliti allo stesso titolo da accordi aziendali, nonché con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge.

Le parti si danno a tal proposito atto che i permessi sopra indicati vengono assegnati in completa attuazione dell'art. 30 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Le ore di permesso sindacale retribuite sono liquidate in base alla retribuzione globale.

E) - DIRITTO DI AFFISSIONE

La R.S.U. ha diritto di affiggere, su appositi spazi, che l'Azienda ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

F) - CONTRIBUTI SINDACALI

Ai lavoratori che ne facciano richiesta l'azienda provvede alla trattenuta dei contributi sindacali qualora siano a favore delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Tale richiesta, formulata come delega ha validità permanente salvo revoca che può intervenire in qualsiasi momento; deve essere sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.

La delega deve contenere le indicazione dell'Organizzazione Sindacale cui l'Azienda dovrà versare il contributo e la misura del contributo.

Il lavoratore che intende revocare la delega deve dichiararlo per iscritto; se lo stesso indica una diversa indicazione sindacale, la delega precedente si intende revocata.

I contributi sindacali trattenuti dalle aziende saranno versati mensilmente, salvo diversi accordi aziendali, su conti correnti postali o bancari indicati da ciascuna Organizzazione Sindacale.

Articolo modificato dall'[Ipotesi di accordo 07/02/2023](#)

CAPITOLO 3 - Costituzione e forme del rapporto di lavoro

A) COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 7 Assunzione del personale

La situazione degli organici e le prospettive occupazionali aziendali sono oggetto di una fase di informazione annuale che può riguardare anche i criteri qualitativi e quantitativi da utilizzare per la copertura delle posizioni vacanti nei limiti dell'organico previsto; tale fase può coinvolgere le OO.SS. territoriali al fine di una valutazione congiunta e complessiva della situazione del mercato del lavoro locale. La R.S.U. può richiedere una verifica semestrale dello stato di attuazione dei programmi aziendali.

Le assunzioni di personale sono effettuate in conformità alle disposizioni di legge vigenti.

Qualora per l'assunzione sia richiesto il diploma di scuola media superiore, il lavoratore deve essere inquadrato almeno nel livello C1, fatte salve le disposizioni in materia di apprendistato professionalizzante e quanto previsto in materia di classificazione.

L’Azienda, avvalendosi delle strutture preposte nel rispetto della normativa vigente, ivi incluso il **D.Lgs. n. 81/2008** e successive modifiche ed integrazioni, prima di costituire il rapporto di lavoro, sottopone gli interessati - incluso il personale invalido di cui alla Legge n. 68/1999 - ad accertamenti preventivi tesi a constatare l’idoneità alla mansione specifica, al possesso della quale è subordinata la costituzione del rapporto di lavoro.

L’assunzione viene comunicata al lavoratore in forma scritta con le modalità previste dalle norme vigenti.

Art. 8 Periodo di prova

Il lavoratore assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova.

Il periodo di prova è fissato in un numero di mesi effettivo pari a:

- 9 per i lavoratori inquadrati in area "Q"
- 6 per i lavoratori inquadrati in area "A", "B" e "C"
- 3 per i lavoratori inquadrati in area "D"

Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova; il periodo di prova resta comunque sospeso nei casi di assenza per intervento di una delle cause di cui agli **artt. 2110 e 2111 c.c.** con decorrenza dal giorno di inizio dell’assenza medesima.

Nel caso di sopravvenuta malattia, il periodo di prova resta sospeso fino ad un massimo di 3 mesi dal giorno dell’inizio della malattia.

Superato questo limite di tempo, il rapporto di lavoro rimane risolto ad ogni effetto. Durante il periodo di prova sia l’azienda che il lavoratore possono recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva dello stesso.

Trascorso il periodo di prova senza dichiarazione di recesso, il lavoratore passa di diritto effettivo, a tutti gli effetti del presente contratto.

In caso di conferma, il periodo di prova viene computato nell’anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 9 Anzianità

L’anzianità del dipendente si computa ad anni senza tenere conto dei periodi in cui il rapporto di lavoro resta sospeso a tutti gli effetti.

Le eventuali frazioni di anno residue vengono computate a mesi; le frazioni di mese

non inferiori a 15 giorni vengono computate come mese intero.

B) FORME DEL RAPPORTO DI LAVORO

Premessa

Le Parti, nel confermare che la forma contrattuale comune nei rapporti di lavoro per lo sviluppo dell'occupazione e per una migliore espansione dell'attività aziendale è quella del contratto di lavoro a tempo indeterminato, convengono che altre forme di tipologie contrattuali, anche caratterizzate da flessibilità nello svolgimento della prestazione, possono rappresentare un'ulteriore opportunità per meglio aderire al mercato e per l'inserimento dei lavoratori in azienda attraverso una fase di specifica formazione.

Di conseguenza le Parti, considerata la specificità del settore, ritengono di regolamentare nel CCNL le seguenti tipologie di rapporto utilizzate nel settore:

- 1) *lavoro a tempo parziale (art. 10);*
- 2) *lavoro a tempo determinato (art. 11);*
- 3) *apprendistato professionalizzante (art. 12);*
- 4) *telelavoro e lavoro agile (art. 13 e 13bis);*
- 5) *somministrazione a tempo determinato (art. 14).*

Articolo modificato dall'[Ipotesi di accordo 07/02/2023](#)

Art. 10 Rapporto di lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere instaurato mediante assunzione o per effetto della trasformazione di un rapporto di lavoro a tempo pieno, con il consenso dell'azienda e del lavoratore.

Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle norme del presente articolo ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno.

Nel caso in cui il lavoratore al momento dell'assunzione abbia in corso altri rapporti di lavoro deve darne notizia all'azienda, producendo copia della relativa

lettera di assunzione.

*Ai sensi della normativa vigente, nella lettera di assunzione è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione a tempo parziale e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Nel caso di prestazioni lavorative in turni, l'indicazione di cui al precedente comma può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite e riguarderà la collocazione dell'orario nell'ambito del turno e secondo l'andamento dello stesso ovvero gli schemi di turno continuo e avvicendato in cui verrà programmata la prestazione a tempo parziale. Tale articolazione dell'orario non configura fattispecie di clausola elastica di cui all'**art. 6, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2015**.*

*Ai sensi dell'**art. 6, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2015**, nei rapporti di lavoro a tempo parziale le parti possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.*

Il lavoro a tempo parziale può realizzarsi attraverso la riduzione dell'orario normale giornaliero di lavoro ovvero prevedendo periodi di lavoro a tempo pieno combinati con periodi di non lavoro o lavoro a orario giornaliero ridotto. Il personale a tempo parziale può essere impiegato anche secondo articolazioni diverse da quelle fissate per il restante personale a tempo pieno.

In caso di assunzione di lavoratori a tempo parziale, l'azienda fissa la durata della prestazione, che non è inferiore al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno, fatta eccezione per le ipotesi di lavoro a tempo parziale nel settore del trasporto funebre per le quali è previsto il limite minimo delle 16 ore settimanali. Con intesa aziendale potranno essere fissati limiti percentuali diversi.

Le Parti si impegnano ad effettuare una verifica sulle modalità e sulla durata delle prestazioni a tempo parziale indicate nel comma precedente, entro la vigenza del presente contratto.

Avuto riguardo alle particolari caratteristiche del servizio gestito nonché ai programmi di assunzione per il periodo di vigenza contrattuale, salvo diverso accordo a livello aziendale è individuata nel 18% del personale in forza a tempo pieno ed indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente la soglia annuale media normalmente utilizzata per nuove assunzioni a tempo parziale ed indeterminato; a tal fine, il numero dei lavoratori a tempo parziale si individua con riferimento al rapporto tra la sommatoria degli orari di lavoro ridotti concordati ed orario complessivo svolto dai lavoratori a tempo pieno, senza computare i contratti di lavoro trasformati da tempo pieno a tempo parziale.

*Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale. In tema di trasformazione del rapporto di lavoro si applicano i commi da 3 a 7 dell'**art. 8, D.Lgs. n. 81/2015**.*

L'azienda valuta l'accoglimento delle domande di trasformazione di rapporti di

lavoro a tempo pieno in rapporti di lavoro a tempo parziale, fornendo la relativa comunicazione all'interessato entro quarantacinque giorni dalla richiesta. Ferme restando le disposizioni di legge e la disponibilità dell'azienda a prendere in esame le domande fondate su motivi validamente documentati, sono prioritariamente considerate, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative:

- 1. le esigenze di carattere medico non rinviabili incompatibili con lo svolgimento di lavoro a tempo pieno;*
- 2. le necessità di assistenza a familiari entro il 2° grado a carico non autosufficienti;*
- 3. motivi di studio opportunamente documentati.*

Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatte salve le esclusioni e le modifiche specificate negli articoli interessati, ai sensi dei principi di non discriminazione previsti dalla normativa vigente.

Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale viene riproporzionato, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

*In riferimento a motivate esigenze tecniche ed organizzative è consentita, anche in caso di rapporti di lavoro a termine, la prestazione di lavoro supplementare; le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate fino al limite massimo dell'orario normale di lavoro di cui all'**art. 25 del presente CCNL**.*

Per le prestazioni di lavoro supplementare effettuate entro il limite massimo complessivo annuale prò capite pari al 40% della prestazione a tempo parziale concordata sopra indicato, si dà luogo alla corresponsione della quota oraria della retribuzione globale di cui all'art. 38 del presente contratto maggiorata del 10%, comprensiva dell'incidenza sugli istituti legali e contrattuali; per le eventuali prestazioni eccedenti tale limite massimo, si dà luogo alla corresponsione della quota oraria della retribuzione globale sopra indicata maggiorata del 30%, comprensiva dell'incidenza sugli istituti legali e contrattuali.

*Tenuto conto di quanto indicato al precedente comma 3, il lavoratore non può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare, salvo legittimo impedimento temporaneo, quale un sopravvenuto grave problema di salute, personale o di congiunto entro il 2° grado o convivente, debitamente certificato e sempre che la prestazione di lavoro supplementare risulti pregiudizievole alle esigenze suddette. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale sono consentite prestazioni di lavoro straordinario, disciplinate dalle disposizioni contrattuali previste dall'**art. 29***

(lavoro straordinario) del presente CCNL.

*Ai sensi dell'**art. 6, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2015**, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale ovvero alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.*

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, le prestazioni lavorative aggiuntive in attuazione di clausole elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo pari al 50% della prestazione concordata.

Il consenso del lavoratore alle clausole elastiche deve risultare da atto scritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente della RSU indicato dal lavoratore medesimo o in mancanza dall'Organizzazione Sindacale territoriale stipulante il presente CCNL, indicata dal lavoratore medesimo.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 4 giorni lavorativi.

*Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi del comma precedente, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria - determinata ai sensi dell'**art. 38 del vigente CCNL** - della retribuzione globale maggiorata del 15%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.*

Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

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

La variazione della collocazione temporale della prestazione o la sua variazione in aumento non danno diritto alle compensazioni di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

*Qualora, per effetto dell'adozione delle clausole elastiche, la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze dei lavoratori studenti di cui all'**art. 10 comma 1 della legge 300/1970** o dei lavoratori nelle condizioni di cui all'**art 8 commi 3, 4 e 5 del D.Lgs. n. 81/2015** (patologie oncologiche nonché gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti che causino ridotta capacità lavorativa del lavoratore o riguardino il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore; necessità di assistenza continua di persona convivente con totale e per permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità; figlio convivente di età non superiore a 13 anni o portatore di handicap) ovvero allo svolgimento di*

altra attività lavorativa subordinata o autonoma, i lavoratori interessati hanno facoltà di revocare il consenso prestato a tali clausole.

La facoltà di disdettare la pattuizione della clausola elastica è concessa, su richiesta inoltrata per iscritto dal lavoratore all'azienda decorsi almeno 5 mesi dalla data di stipula della clausola stessa; la richiesta deve essere corredata di idonea documentazione comprovante la sussistenza dei motivi di cui al precedente comma.

L'azienda comunica per iscritto al dipendente l'efficacia della disdetta, che ha effetto a partire dal 30° giorno calendario successivo a quello del ricevimento della relativa domanda da parte dell'azienda.

Qualora i motivi documentati evidenzino situazioni individuali di particolare gravità e urgenza, l'azienda potrà non tener conto dei termini di cui sopra.

L'azienda ha la facoltà di esigere un nuovo patto di clausola elastica sostitutivo del precedente con le proprie esigenze tecnico-organizzative con i lavoratori che precedentemente abbiano revocato il consenso alla clausola elastica.

Con cadenza annuale, previa richiesta, il datore di lavoro informerà la R.S.U. sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e la relativa tipologia.

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 10/7/2018](#)

Art. 11 Rapporto di lavoro a tempo determinato

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi di legge e del presente CCNL.

Ai termini dell'[art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015](#), l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da un atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

Tenuto conto delle esigenze di aggiornamento della normativa vigente per un utilizzo specifico del contratto a tempo determinato in relazione alle opportunità di ripresa e recupero produttivo offerte dal programma PNRR e per sostenere le necessità di ricambio generazionale, l'apposizione di un termine di durata superiore a 12 mesi e sino a 24 mesi complessivi le parti concordano sulle seguenti specifiche esigenze di assunzione a tempo determinato:

- incrementi significativi/esigenze oggettive delle attività ordinarie aventi carattere

di temporaneità;

- *esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;*
- *lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;*
- *sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;*
- *interventi di manutenzione straordinaria degli impianti e dei siti cimiteriali;*

*Le specifiche esigenze sopra elencate integrano le causali di cui all'**art. 19, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015**, ai sensi della lettera b-bis del medesimo **art. 19, comma 1 del D. Lgs n. 81/2015**, introdotta dall'**art. 41-bis della Legge n. 106 del 23 luglio 2021**, agli effetti di proroghe e rinnovi del contratto a tempo determinato di cui all'art. 21 del medesimo Decreto nonché in relazione a future normative di integrazione contrattuale delle causali di legge.*

*Ai sensi e per gli effetti di cui al **comma 1, dell'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015**, il numero complessivo di contratti a tempo determinato non può superare il 20% medio su base annua del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.*

*La percentuale di cui al comma precedente è aumentata del 5% in media annua per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato **D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218**.*

In ciascun caso in cui il rapporto percentuale sopra previsto dia luogo a un numero complessivamente inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare contratti a tempo determinato fino al numero di 5 prestatori di lavoro.

*Sono esenti dal limite del 20% i rapporti di lavoro a termini conclusi ai sensi dell'**art. 23, comma 2, lett. da a) ad f)** del **D.Lgs. n. 81/2015**.*

*Ai fini delle previsioni di cui al sopracitato **comma 2, lett. a), dell'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015**, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 12 mesi dall'inizio dell'attività di una nuova impresa o unità produttiva ovvero dall'entrata in funzione di una nuova attività. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo Unico approvato con **D.P.R. n. 218 del 1978**, tale periodo potrà essere incrementato previo accordo aziendale*

Qualora se ne ravvisi la necessità, con specifico accordo aziendale la quota di lavoratori assunti con contratto a termine di cui ai precedenti commi 2 e 3 può essere elevata in funzione delle esigenze aziendali.

*Le disposizioni di cui all'**articolo 19, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015** non sono*

applicabili nei seguenti casi:

- a) sostituzione dei lavoratori assenti, anche per ferie programmate;*
- b) punte eccezionali di attività a cui non sia possibile far fronte con le risorse normalmente impiegate;*
- c) le attività stagionali di cui al seguente comma ed eventuali altre ipotesi concordate a livello aziendale.*

*Secondo quanto previsto dall'**art. 20 del D.Lgs. n. 81/2015**, l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa, a pena di trasformazione del contratto a tempo indeterminato, nei seguenti casi:*

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;*
- b) presso aziende nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli **articoli 4 e 24 della Legge n. 223/1991**, che abbiano riguardato i lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti ovvero sia concluso ai sensi dell'**articolo 8, comma 2, della Legge n. 223/1991**, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;*
- c) presso aziende nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;*
- d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi a termini del **Lgs. n. 81/2008** e successive modificazioni.*

*Le Parti concordano che sono conclusi per attività stagionali ai sensi dell'**art. 21, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015** i contratti a tempo determinato stipulati dalle imprese per attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno o da esigenze cicliche, in particolare per l'esecuzione di piani periodici di esumazione/estumulazione e di attività inerenti il settore agricolo florovivaistico connesse alla manutenzione del verde cimiteriale (ad esempio per potature, tagli erba, piantumazioni, raccolta fogliame etc.).*

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a dodici mesi,

ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

I diritti di precedenza non si applicano ai lavoratori a tempo determinato che siano stati licenziati per giusta causa o ai quali sia stata irrogata una sanzione disciplinare comportante almeno tre giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

Le competenti direzioni aziendali comunicano annualmente alle R.S.U. o, in mancanza, alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto e territorialmente competenti, il numero dei lavoratori con contratto a termine.

In caso di malattia ed infortunio la conservazione del posto per i lavoratori con contratto a tempo determinato non in prova è limitata ad un periodo massimo pari ad un terzo della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto stesso; tale periodo di comporto si applica anche con riguardo ad una pluralità di episodi morbosi indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli.

Ai lavoratori assunti con contratto a termine si applicano le disposizioni del presente contratto sul periodo di prova; il periodo di prova è ridotto alla metà di quello previsto per i lavoratori a tempo indeterminato, ed in ogni caso non è superiore ad un terzo della durata del contratto stesso.

*Nel caso di sostituzione di lavoratori in congedo di maternità/paternità o parentale, il periodo previsto dall'**art. 4, comma 2 D.Lgs. n. 151/2001** per l'assunzione anticipata di lavoratori a tempo determinato può essere elevato sino a tre mesi prima dell'inizio del congedo.*

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza sia con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia dell'attività.

L'azienda fornisce ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato, anche per il tramite della R.S.U., informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato relativi alle mansioni svolte che si rendessero eventualmente disponibili nell'ambito dell'unità organizzativa di appartenenza.

Le Parti a livello aziendale determinano le condizioni di applicabilità ai lavoratori a tempo determinato del premio di risultato, in rapporto al periodo di utilizzazione.

Articolo sostituito dall'**Ipotesi di accordo 10/7/2018**

Articolo sostituito dall'**Ipotesi di accordo 07/02/2023**

Art. 12 Apprendistato professionalizzante

Premessa

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

*Le Parti si danno atto che il contratto di apprendistato, in quanto contratto di lavoro a contenuto formativo, rappresenta un valido strumento per conseguire l'obiettivo di favorire lo sviluppo anche qualitativo dell'occupazione nelle aziende. Il contratto di apprendistato professionalizzante, disciplinato dal **D.Lgs. n. 81 del 15/6/2015** e dal presente articolo, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale prevista dal sistema di inquadramento del presente CCNL a favore di lavoratori di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del **D.Lgs. n. 226/2005**, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.*

*Il contratto può essere stipulato con i predetti lavoratori per il conseguimento di qualifiche dal livello D2 al livello A1 delle Aree operativo-funzionali del sistema di classificazione di cui all'**art. 17 del vigente CCNL**.*

*L'assunzione di personale con contratto di apprendistato professionalizzante può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi dell'**art. 10 del vigente CCNL**, ferme restando le prestabilite durate dei periodi di formazione e le ore medie annue di formazione previste per gli apprendisti assunti a tempo pieno.*

L'instaurazione del contratto di apprendistato professionalizzante richiede obbligatoriamente la forma scritta. Nel contratto devono essere specificati, tra l'altro:

a) la prestazione oggetto del contratto;

b) il Piano formativo individuale (PFI) (allegato in calce al presente articolo), coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione professionale prevista dal presente CCNL da conseguire, contenente anche l'indicazione nominativa del tutore/referente aziendale quale figura di riferimento per l'apprendista;

c) la qualificazione professionale al cui conseguimento è mirato il contratto di apprendistato sulla base degli esiti della formazione;

- d) la durata complessiva del periodo di apprendistato e quella dei periodi di formazione;
- e) l'eventuale periodo di prova;
- f) il livello di inquadramento e il trattamento retributivo nei periodi di formazione.

Le aziende che occupano più di 50 dipendenti possono procedere alla stipulazione di nuovi contratti di apprendistato professionalizzante a condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 36 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova e comunque fino a 4 contratti risolti dall'azienda.

Periodo di prova

L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova non superiore a due mesi di effettiva presenza in servizio; detto periodo viene ridotto della metà qualora si tratti di apprendista che nel corso di precedente rapporto abbia frequentato corsi formativi inerenti il profilo professionale da conseguire. Tale periodo viene computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

Durata

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato per il conseguimento delle qualifiche previste nei gruppi di inquadramento di cui all'art. 17 del CCNL del presente contratto dal livello D1 al livello A1.

La durata massima dell'apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono le seguenti:

<i>Livelli finali</i>	<i>Durata primo periodo in mesi</i>	<i>Retribuzione</i>	<i>Durata secondo periodo in mesi</i>	<i>Retribuzione</i>	<i>Durata terzo periodo in mesi</i>	<i>Retribuzione</i>
<i>D1</i>	<i>20</i>	<i>85%</i>	<i>10</i>	<i>90%</i>		<i>30</i>
<i>C3-B2</i>	<i>18</i>	<i>85%</i>	<i>9</i>	<i>90%</i>	<i>9</i>	<i>95%</i>
<i>B1-A1</i>	<i>12</i>	<i>85%</i>	<i>12</i>	<i>90%</i>	<i>12</i>	<i>95%</i>

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività. Sono inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.

Inquadramento e trattamento retributivo

In relazione alla qualificazione da conseguire, il contratto di apprendistato professionalizzante si articola in più periodi di formazione fino a 36 mesi; il lavoratore viene inquadrato dalla data di assunzione nel livello di inquadramento corrispondente alla qualificazione da conseguire, ma la retribuzione viene riconosciuta in misura percentuale proporzionata all'anzianità di servizio, come da tabella sopra riportata.

Al fine di consentire una iniziale fase formativa, dopo 12 mesi dall'instaurazione del rapporto di lavoro, le Parti, a livello aziendale, determinano le modalità ed i criteri di applicazione agli apprendisti del premio di risultato.

Disciplina del rapporto

L'apprendista matura il diritto alle ferie nella misura prevista dall'art. 32 del presente CCNL nonché alle mensilità aggiuntive sulla base della retribuzione percepita mensilmente.

In caso di assenza per malattia o infortunio extra - professionale, l'apprendista non in prova, fermo restando il trattamento economico nelle misure previste dall'art. 35 del presente CCNL, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo pari a 3 e 6 mesi anche non continuativi, in relazione alla durata del contratto rispettivamente pari a 30 e 36 mesi. Tale termine di comporto si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli.

In caso di intervenute malattia, infortunio, maternità, richiamo alle armi o altra causa di sospensione involontaria superiore a 30 (trenta) giorni di calendario, calcolati anche per sommatoria di periodi più brevi, il decorso della durata del rapporto resta sospeso e l'azienda può prolungare per una pari durata il termine finale del contratto.

Al termine del periodo di formazione, coincidente con il termine del rapporto di apprendistato, le parti del contratto individuale possono recedere dando un preavviso di 15 giorni, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile; qualora non venga esercitato il recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed il periodo di

apprendistato viene computato nell'anzianità di servizio ai fini di legge e di contratto.

Profili formativi e formazione

*Fermi restando gli ambiti di competenza Regionale previsti dalla legge, si conviene la seguente regolamentazione ai sensi dell'**art. 44, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015**, individuando i contenuti formativi necessari per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del personale del presente CCNL ed i criteri su cui dovranno essere basate le relative attività formative.*

La formazione è articolata in contenuti tecnico-professionali e contenuti a carattere trasversale di base. La formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è svolta a cura delle aziende per una durata non inferiore a 80 (ottanta) ore medie annue in coerenza con il profilo professionale di riferimento.

E' individuata quale formazione di base e trasversale quella destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, tutela dei dati personali ed all'acquisizione di competenze relazionali. Tale formazione sarà erogata tramite offerta formativa pubblica a cura delle Regioni, per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.

In assenza dell'offerta formativa pubblica, l'azienda può provvedere anche all'erogazione della formazione di base e trasversale. In tal caso, la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica sarà collocata all'inizio del percorso formativo.

La formazione dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare da libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. i) D.Lgs. n. 276/2003 ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato. La formazione potrà avvenire con la modalità in alternanza sul posto di lavoro e in affiancamelo e potrà essere svolta anche con strumenti di e-learning.

La formazione può essere interna all'azienda, in presenza di locali idonei i quali - in caso di azienda plurilocalizzata - potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicata anche in altra regione, con il riconoscimento delle spese sostenute dai lavoratori secondo le procedure aziendali, nonché di lavoratori con esperienza e capacità professionali idonee a trasferire competenze che svolgono la funzione di tutor o referente aziendale per la formazione.

Le imprese potranno erogare formazione anche tramite proprie strutture formative

idonee di riferimento nei confronti dei propri apprendisti, o nel caso di gruppi di imprese, di apprendisti di imprese del gruppo.

Al termine del contratto di apprendistato professionalizzante, l'azienda rilascia agli apprendisti la documentazione prevista dalle norme di legge in materia.

La definizione dei percorsi/profilo formativi relativi ad ulteriori e diverse qualifiche aziendali è demandata alla sede aziendale.

*I percorsi/profilo formativi, riferiti alle qualifiche previste, comprensivi - in assenza dell'offerta formativa pubblica di cui all'**art. 44, comma 3 D.Lgs. n. 81/2015** - anche della formazione di base e trasversale, costituiscono gli standards professionali di riferimento ai sensi dell'art. 44, commi 1 e 2 del medesimo D.Lgs. e sono definiti nell'allegato, che forma parte integrante del presente CCNL. Nello stesso è altresì riportato il modello del piano formativo individuale di cui all'art. 42, comma 1 dello stesso D.Lgs.*

Per quanto non specificatamente previsto dalle disposizioni di legge in materia, dalle Parti sociali a livello confederale e dal presente articolo, si applicano le disposizioni del presente contratto in quanto compatibili con tale tipologia.

Articolo sostituito dall'**Ipotesi di accordo 10/7/2018**

Allegato all'Art. 12 CCNL

Profilo formativo per Apprendistato professionalizzante

1. Il presente CCNL individua le seguenti aree professionali di riferimento, in relazione ai più comuni processi e/o funzioni aziendali del settore, con le relative competenze richieste:

a) per la qualifica di impiegato:

- 1) amministrazione e gestione aziendale;
- 2) approvvigionamenti e logistica;
- 3) commerciale;
- 4) esercizio di impianti e infrastrutture;
- 5) informatica;
- 6) progettazione e direzione lavori;
- 7) qualità, ambiente e sicurezza;

8) segreteria/servizi generali;

b) per la qualifica di operaio:

9) conduzione impianti;

10) gestione servizi funebri;

11) gestione servizi cimiteriali;

12) logistica, manutenzione e servizi di supporto.

2. Le qualifiche professionali possono essere conseguite acquisendo le competenze di base, trasversali e tecnico-professionali definite nei profili formativi individuali. I singoli profili formativi individuali, nei quali le competenze devono essere modulate in relazione alla qualifica professionale da conseguire, comprendono:

a) le competenze di base e trasversali indicate nel "Repertorio delle competenze di base e trasversali" (allegato n. 1);

b) le competenze tecnico-professionali dell'area professionale di riferimento indicate nel "Repertorio delle competenze tecnico-professionali" (allegato n. 2).

Nei profili formativi individuali, in relazione all'articolazione organizzativa aziendale, possono essere combinate competenze tecnico-professionali afferenti anche aree diverse.

3. Con riguardo alle posizioni organizzative di maggiore rilevanza nel settore, vengono di seguito definiti esemplificativamente (allegato n. 3) i profili formativi individuali relativi al conseguimento delle qualifiche di:

a) Operatore funebre (qualifica operaio, livello finale non inferiore a D1);

b) Operatore cimiteriale (qualifica operaio, livello finale non inferiore a D1);

c) Addetto alle attività commerciali (qualifica impiegato, livello finale non inferiore a C2).

4. In attesa che venga diffuso il libretto formativo approvato con il **D.M. 10/10/2005**, la formazione svolta dovrà essere certificata attraverso la compilazione della "Scheda Attività formative" riportata in appendice.

Appendice

1. Facsimile di piano formativo individuale.
2. Scheda attività formative

ALLEGATO 1 - Repertorio delle competenze di base e trasversali

		Competenze su
1	Igiene e sicurezza del lavoro/prevenzione infortuni	<ul style="list-style-type: none">- Normative di legge- Sistema aziendale ambiente e sicurezza- Piani di emergenza, pronto soccorso e anti-incendio- Rischi specifici, misure di prevenzione e uso dispositivi di posizione
2	Diritti e doveri nel rapporto di lavoro	<ul style="list-style-type: none">- Nozioni generali sul rapporto di lavoro- Nozioni su principali istituti disciplinati dal CCNL- Sistema normativo aziendale (codice di comportamento, procedure ecc.)
3	Organizzazione aziendale	<ul style="list-style-type: none">- Storia e attività dell'azienda- Mercato di riferimento e principali norme dello stesso- Struttura organizzativa e principali processi aziendali- Carta dei servizi
4	Tutela dei dati personali	<ul style="list-style-type: none">- Normativa di legge e aziendale- Gestione delle informazioni e protezione dei dati personali- Comportamenti richiesti nella posizione di appartenenza
5	Competenze relazionali	<ul style="list-style-type: none">- Tecniche basilari di gestione della comunicazione e reporting- Orientamento al cliente (interno/esterno) - etica professionale

		<ul style="list-style-type: none"> - Comunicazione interpersonale e lavoro di gruppo
6	Informatica	<ul style="list-style-type: none"> - Programmi standard di office automation e posta elettronica - Sistemi informatici e principali software applicativi adottati nella propria area di attività

ALLEGATO 2 - Repertorio delle competenze tecnico-professionali

	Area professionale di riferimento	Competenze tecnico-professionali su
1	Amministrazione e Gestione Aziendale (impiegati)	<ul style="list-style-type: none"> - Sistemi di contabilità e principi di redazione del bilancio - Sistemi di controllo di gestione e pianificazione economico-finanziaria - Adempimenti amministrativi inerenti i rapporti contrattuali attivi e passivi - Adempimenti fiscali e previdenziali <ul style="list-style-type: none"> - Normative per la gestione e amministrazione del Personale
2	Approvvigionamenti e Logistica (impiegati)	<ul style="list-style-type: none"> - Normative di riferimento principali <ul style="list-style-type: none"> - Gestione del processo di approvvigionamento aziendale - Tecniche di negoziazione e gestione dei contratti di approvvigionamento - Tecniche di programmazione degli approvvigionamenti e di gestione delle scorte - Gestione dei magazzini
3	Commerciale (impiegati)	<ul style="list-style-type: none"> - Normative di settore - Sistema di offerta aziendale e clienti relativi - Fonti giuridiche ed elementi caratterizzanti i contratti - Gestione dei clienti e della relativa documentazione - Tecniche di negoziazione, vendita e

		<p>marketing operativo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Processi e tecniche di fatturazione - Tecniche di gestione commerciale del credito - Funzionamento e caratteristiche dei mercati di riferimento - Tecniche di analisi e valutazione di iniziative di sviluppo commerciale sui mercati di riferimento
4	Esercizio di impianti e infrastrutture (impiegati)	<ul style="list-style-type: none"> - Normative di settore - Architettura del sistema degli impianti aziendali - Nozioni di elettrotecnica, idraulica, meccanica e termodinamica - Processi chimico-fisici gestiti - Tecniche di gestione e controllo di impianti - Metodologie di programmazione operativa e coordinamento delle attività - Tecniche di automazione e telegestione
5	Informatica (impiegati)	<ul style="list-style-type: none"> - Ambienti Operativi (Windows, Unix...) e Data Base (Oracle, SQL Server..) - Linguaggi di programmazione e principali sistemi informativi aziendali - Tecniche di progettazione delle architetture e degli applicativi informatici - Tecniche di manutenzione evolutiva dei Sistemi - Tecniche di project management - Normative e metodologie in materia di sicurezza informatica e privacy
6	Progettazione e Direzione lavori (impiegati)	<ul style="list-style-type: none"> - Normative di settore - Metodologie per la pianificazione e lo sviluppo dei progetti - Tecniche di gestione delle commesse - Tecniche di gestione dei cantieri - Interpretazione di progetti e schemi logici e della documentazione tecnica relativa - Sistemi tradizionali di progettazione e sistemi CAD - Nozioni di elettrotecnica, idraulica,

		<p>meccanica e termodinamica</p> <ul style="list-style-type: none"> - Processi chimico-fisici gestiti - Innovazioni di prodotto e di contesto
7	Qualità, Ambiente e Sicurezza (impiegati)	<ul style="list-style-type: none"> - Organizzazione dei processi e procedure aziendali <ul style="list-style-type: none"> - Normative di riferimento in materia - Struttura e modalità di funzionamento del Sistema di Gestione aziendale - Metodi per individuare e valutare fattori di rischio - Tecniche di analisi e interpretazione dei dati ambientali - Tecniche per effettuare le verifiche e la gestione di non conformità/azioni correttive - Tecniche di audit
8	Segreteria/Servizi generali (impiegati)	<ul style="list-style-type: none"> - Tecniche di classificazione e archiviazione dei documenti - Operazioni di supporto (gestione agenda, prenotazioni, ecc.) - Aspetti organizzativi e gestionali dell'Azienda e del contesto in cui opera - Organizzazione del lavoro d'ufficio - Office automation
9	Conduzione impianti (Operai)	<ul style="list-style-type: none"> - Nozioni tecniche di base - Nozioni sui processi chimico-fisici gestiti - Conoscenza del funzionamento degli impianti - Gestione della piccola manutenzione preventiva, a guasto, in emergenza - Procedure di sicurezza degli impianti
10	Gestione servizi funebri (Operai)	<ul style="list-style-type: none"> - Normative di polizia mortuaria - Tecniche di movimentazione manuale dei carichi in condizioni di sicurezza - Procedure di trasferimento, trasporto e onoranza funebre e servizi complementari - Mezzi e tecnologie per la movimentazione e l'immagazzinaggio dei prodotti <ul style="list-style-type: none"> - Tecniche di controllo materiali e attrezzature ed inventario - Materiali, attrezzature e veicoli da

		<ul style="list-style-type: none"> - utilizzarsi, anche in relazione alla sicurezza del lavoro e tecniche di manutenzione ordinaria di mezzi e attrezzature - Conoscenze delle operazioni e procedure cimiteriali
11	Gestione servizi cimiteriali (Operai)	<ul style="list-style-type: none"> - Normative di polizia mortuaria - Tecniche di movimentazione manuale dei carichi in condizioni di sicurezza - Procedure e metodologie di sepoltura <ul style="list-style-type: none"> - Servizi complementari - Mezzi e tecnologie per la movimentazione e l'immagazzinaggio dei prodotti <ul style="list-style-type: none"> - Tecniche di controllo materiali e attrezzature ed inventario - Materiali, attrezzature e veicoli da utilizzarsi, anche in relazione alla sicurezza del lavoro e tecniche di manutenzione ordinaria di mezzi e attrezzature - Conoscenze delle operazioni e procedure funebri
12	Logistica, manutenzione e servizi di supporto (Operai)	<ul style="list-style-type: none"> - Elementi di base di elettronica ed elettrotecnica e/o idraulica e/o meccanica e/o carpenteria e/o edilizia e/o manutenzione del verde - Strumenti, attrezzature e sistemi di controllo - Logiche e procedure della manutenzione preventiva, a guasto, in emergenza <ul style="list-style-type: none"> - Materiali, attrezzature e veicoli da utilizzarsi, anche in relazione alla sicurezza del lavoro e tecniche di manutenzione ordinaria di mezzi e attrezzature - Tecniche di controllo materiali e attrezzature ed inventario

ALLEGATO 3 - Profili formativi

PROFILI FORMATIVI

Profilo 1: Operatore funebre

<i>Area professionale di riferimento</i>	<i>Livello di inquadramento</i>	<i>Competenze tecnico professionali su:</i>	<i>Contenuti principali della formazione</i>
<i>Gestione servizi funebri (Operai)</i>	<i>Non inferiore a D1</i>	<i>Normative di polizia mortuaria</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>D.P.R. 10/09/1990 n. 285 - Regolamento di Polizia Mortuaria;</i> - <i>Circolare Ministero della Salute 24/06/1993 n. 24- disposizioni tendenti ad uniformare l'applicazione del D.P.R. n. 285/90 su tutto il territorio nazionale;</i> - <i>Disciplina regionale/comunale in materia funeraria e di Polizia Mortuaria;</i> - <i>Circolare Ministero della Salute del 31 luglio 1998, n. 10, indirizzi operativi circa il trattamento dei resti mortali che si rinvengono in occasione di esumazioni ordinarie ed estumulazioni;</i> - <i>Disciplina dei rifiuti cimiteriali, sia per la frazione verde che per quella da</i>

			<p><i>operazioni cimiteriali;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Gestione dolenti e Comunicazioni con i dolenti;</i> - <i>Conduzione mezzi di sollevamento.</i>
		<p><i>Tecniche di movimentazione manuale dei carichi in condizioni di sicurezza</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>movimentazione manuale dei carichi e rischi per la salute;</i> - <i>valutazione del rischio connesso alle operazioni di movimentazione dei carichi;</i>
		<p><i>Procedure di trasferimento, trasporto ed onoranza funebre e servizi complementari, in particolare:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>trasferimenti</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>ritiri d'urgenza su richiesta dell'Autorità giudiziaria;</i> - <i>trasferimenti su richiesta delle autorità sanitarie competenti;</i> - <i>trasferimenti in convenzione;</i>
		<p><i>2. osservazione, vestizione e composizione delle salme, anche con l'utilizzo di tecniche</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>periodo di osservazione dei cadaveri;</i> - <i>trattamenti di tanatoprassi per la conservazione dei cadaveri, di tanatoestetica, vestizione e composizione delle</i>

	<i>di tanatoprassi e tanatoestetica</i>	<i>salme, con particolare riferimento a quelle decedute al di fuori dei presidi ospedalieri;</i> <i>- salme infette;</i>
	<i>3. attività di allestimento feretri e delle componenti del servizio funebre</i>	<i>- tipologie delle componenti del servizio funebre;</i> <i>- nozioni sulla preparazione di feretri, urne, fasciamenti e sulla predisposizione delle targhe identificative e del materiale grafico;</i>
	<i>4. recapito feretri e incassamento</i>	<i>- controllo conformità del feretro;</i> <i>- trasporto del feretro, con particolare riferimento ai recapiti in abitazione e istituti;</i> <i>- incassamento della salma e sua composizione all'interno del feretro;</i>
	<i>5. riconoscimento delle salme</i>	<i>- documentazione attinente;</i> <i>- accertamento dell'identità del cadavere;</i>

			<ul style="list-style-type: none"> - chiusura del feretro;
		<p><i>6. trasporto ed onoranza funebre</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - organizzazione del servizio funebre dal luogo del decesso al luogo di sepoltura; - pratiche di guida di auto funebri nell'esecuzione dell'onoranza; - affissioni; - allestimento, verifica e corretta tenuta dei mezzi di trasporto assegnati; - controllo conformità delle componenti del servizio funebre;
		<p><i>Mezzi e tecnologie per la movimentazione e l'immagazzinaggio dei prodotti</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - organizzazione dei magazzini; - forniture materiali; - gestione informatizzata dei materiali; - gestione scorte, carico-scarico e stivaggio merci; - conduzione carrelli elevatori;
		<p><i>Tecniche di controllo materiali o</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - schede del prodotto o codice di

		controlli materiali e attrezzature ed inventario	prodotti e schede di sicurezza del materiale in uso;
		<i>Materiali, attrezzature e veicoli, da utilizzarsi anche in relazione alla sicurezza del lavoro e tecniche di manutenzione ordinaria di mezzi e attrezzature</i>	<ul style="list-style-type: none"> - schede di attrezzatura e schede di sicurezza dei dispositivi in uso; - modalità di esecuzione della manutenzione e della pulizia; - manuali d'uso; - modalità e frequenza di pulizia e sanificazione;
		<i>Conoscenze delle operazioni e procedure cimiteriali</i>	<ul style="list-style-type: none"> - procedure operative di seppellimento, inumazione, tumulazione e cremazione

Profilo 2: Operatore cimiteriale

Area professionale di riferimento	Livello di inquadramento	Competenze tecnico professionali su	Contenuti principali della formazione
<i>Gestione servizi cimiteriali</i>	<i>Non inferiore a D1</i>	<i>Normative di polizia mortuaria</i>	<ul style="list-style-type: none"> - D.P.R. 10/09/1990 n. 285 - Regolamento di Polizia Mortuaria; - Circolare Ministero della Salute 24/06/1993 n. 24 - disposizioni tendenti ad uniformare l'applicazione del

(Operai)			<p><i>D.P.R. n. 285/90 su tutto il territorio nazionale;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Disciplina regionale/comunale in materia funeraria e di Polizia Mortuaria;</i>
		<p><i>Tecniche di movimentazione manuale dei carichi in condizioni di sicurezza</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>operazioni cimiteriali, movimentazione manuale dei carichi e i rischi per la salute;</i> - <i>operazioni di tumulazioni in manufatti sviluppati in verticale con apposita attrezzatura e mezzi meccanici;</i> - <i>valutazione del rischio connesso alle operazioni cimiteriali e di movimentazione dei carichi;</i>
		<p><i>Procedure e metodologie di sepoltura</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>ricevimento e modalità di movimentazione del feretro;</i> - <i>inumazioni ed esumazioni;</i> - <i>tumulazioni, estumulazioni e raccolta resti;</i> - <i>cremazione;</i> - <i>operazioni attinenti il</i>

		<i>seppellimento di animali da affezione;</i>
	<i>Servizi Complementari</i>	<ul style="list-style-type: none"> - esecuzione di lavori accessori nei cimiteri; - posizionamento di decorazioni ed arredi cimiteriali; - sigillatura dei loculi; - esecuzione di fasciamenti in zinco; - esecuzioni di saldature a stagno; - manutenzione e pulizia delle strutture cimiteriali; - manutenzione dei viali, delle vie di transito e dei locali aperti al pubblico; - procedure di raccolta dei rifiuti derivanti dall'attività cimiteriale; - manutenzione del verde cimiteriale;
	<i>Mezzi e tecnologie per la movimentazione e per</i>	<ul style="list-style-type: none"> - nozioni di organizzazione dei magazzini; - fornitura materiali; - conduzione carrelli elevatori;

	<i>I'immagazzinaggio dei prodotti</i>	<ul style="list-style-type: none"> - metodologie di stoccaggio; - criteri e modalità di immagazzinamento;
	<i>Tecniche di controllo materiali ed attrezzature ed inventario</i>	<ul style="list-style-type: none"> - schede del prodotto e schede di sicurezza del materiale in uso; - utilizzo dei dispositivi di protezione individuale;
	<i>Materiali, attrezzature e veicoli, da utilizzarsi anche in relazione alla sicurezza del lavoro e tecniche di manutenzione ordinaria di mezzi e attrezzature</i>	<ul style="list-style-type: none"> - conduzione macchine operatrici (bobcat, escavatori con gru o cestello); - conduzione montaferetri, calaferetri ed altre macchine dedicate alle operazioni cimiteriali; - conduzione ed uso di mezzi ed attrezzature per la manutenzione del verde cimiteriale; - modalità e frequenza di pulizia e sanificazione; - disinfezione di locali e veicoli;
		<ul style="list-style-type: none"> - nozioni di funzionamento degli impianti di cremazione e della loro

	<i>Tecniche di controllo e di gestione impianti di cremazione</i>	<i>conduzione;</i> <i>- valutazione del rischio connesso agli impianti</i> <i>- utilizzo dei dispositivi di protezione individuale;</i>
	<i>Conoscenza delle operazioni e delle procedure funebri</i>	<i>- procedure operative</i>

Profilo 3: Addetto alle attività commerciali

<i>Area professionale di riferimento</i>	<i>Livello di inquadramento</i>	<i>Competenze tecnico professionali su</i>	<i>Contenuti principali della formazione</i>
<i>Commerciale</i>	<i>Non inferiore a</i>	<i>Normative di settore: nozioni di legislazione</i>	<i>- D.P.R. 10/09/1990 n. 285 - Regolamento di Polizia Mortuaria;</i> <i>- Circolare Ministero della Salute 24/06/1993 n. 24 - disposizioni tendenti ad uniformare l'applicazione del D.P.R. n. 285/90 su tutto il territorio nazionale;</i> <i>- disciplina regionale/comunale in materia funeraria e di Polizia Mortuaria;</i>

(Impiegati)	C2	<i>sanitaria e medico legale</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>denuncia della causa di morte;</i> - <i>scheda ISTAT;</i> - <i>visita necroscopica, riscontro diagnostico, autopsia;</i> - <i>disposizioni autorità giudiziaria;</i> - <i>osservazione dei cadaveri;</i> - <i>obitori e depositi di osservazione;</i> - <i>salme infettive;</i>
		<i>Sistema di offerta aziendale e clienti relativi</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>problem logistici e psicologici e soluzioni relative;</i> - <i>diverificazione e personalizzazione al cliente delle offerte di servizi;</i> - <i>contenuti dei servizi complementari;</i> - <i>raccordo con gli altri segmenti aziendali;</i>
			<ul style="list-style-type: none"> - <i>tipologie ed aspettative dei clienti;</i>

	<i>Funzionamento e caratteristiche dei mercati di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> - approfondimento delle offerte del mercato di settore; - rapporti con altri enti;
	<i>Fonti giuridiche ed elementi caratterizzanti i contratti</i>	<ul style="list-style-type: none"> - nozioni civilistiche sulle tipologie contrattuali; - caratteristiche e requisiti principali dei contratti di fornitura;
	<i>Gestione dei clienti e della relativa documentazione</i>	<ul style="list-style-type: none"> - comunicazione con i dolenti; - misurazione della salma; - inserimento dati anagrafici; - servizi complementari (consulenza cimiteriale, previdenza funeraria, ecc.); - gestione criticità insorgenti.
		<ul style="list-style-type: none"> - strategie aziendali; - tecniche di negoziazione e vendita;

	<i>Tecniche di negoziazione, vendita e marketing operativo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - metodologie di comunicazione con i clienti interni ed esterni; - controllo conformità delle componenti del servizio funebre; - conformità della persona e della divisa; - corretta tenuta dei mezzi assegnati;
	<i>Processi e tecniche di fatturazione</i>	<ul style="list-style-type: none"> - nozioni di redazione del bilancio; - normativa fiscale di riferimento; - tenuta cassa; - inserimento dati contabili;
	<i>Tecniche di gestione commerciale del credito</i>	<ul style="list-style-type: none"> - ottimizzazione dei tempi di fatturazione e riscossione; - sistemi di riscossione delle fatture; - monitoraggio criticità insorgenti; - gestione insoluti;

	<p><i>Tecniche di analisi e valutazione di iniziative di sviluppo commerciale sui mercati di riferimento</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - tecniche di analisi delle tipologie qualitative e quantitative dei servizi effettuati sul territorio; - valutazione dei servizi offerti in rapporto al territorio; - individuazione dei bisogni da soddisfare e possibilità di sviluppo commerciale; - espansione territoriale dell'attività
	<p><i>Tecniche di allestimento conduzione di ceremonie e riti funebri</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - tecniche di gestione di problemi logistici - Tecniche di gestione del lutto e aspetti psicologici dei riti funebri; <i>tecniche comunicative;</i>

- conduzione di
attività di gruppo

Allegato sostituito dall'[Ipotesi di accordo 07/02/2023](#)

APPENDICE 1 - Piano Formativo Individuale

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra:

1. AZIENDA

Ragione sociale _____

Sede (indirizzo) _____

CAP (Comune) _____

Partita IVA _____ Codice Fiscale _____

Telefono _____ Fax _____

e-mail _____

Legale rappresentante (nome e cognome) _____

2. APPRENDISTA

Dati anagrafici

Cognome _____ Nome _____

C.F. _____

Cittadinanza _____ Scadenza permesso di
soggiorno (nel caso di stranieri) _____

Nato a _____ il _____

Residenza/Domicilio _____

Prov. _____ Via _____

Telefono _____ Fax _____

E-mail _____

Dati relativi alle esperienze formative di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

Esperienze lavorative

Periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a)

b)

c)

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire

Categoria /Livello di inquadramento iniziale

Categoria /Livello di inquadramento finale

3. TUTOR

Tutor aziendale Sig./ra _____

C.F. _____

Categoria /Livello di inquadramento iniziale

Anni di esperienza

4. CONTENUTI FORMATIVI

Aree tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

1)

2)

3)

4)

5)

6)

7)

5. ARTICOLAZIONE E MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE (È POSSIBILE BARRARE PIÙ OPZIONI)

- On the job
- Affiancamento
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- Action learning
- Visite aziendali
- (...altro)

APPENDICE 2 - Attestazione dell'attività formativa

Dati apprendista/impresa

APPRENDISTA

NOME E COGNOME _____

CODICE FISCALE _____

LUOGO E DATA DI NASCITA _____

RESIDENTE IN _____

VIA _____

TITOLO DI STUDIO _____

ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

DAL _____ AL _____

PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI _____

IMPRESA

RAGIONE SOCIALE _____

INDIRIZZO _____

TELEFONO _____ FAX _____

E-MAIL _____

NOMINATIVO DEL TUTOR/REFENTE AZIENDALE

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Competenze generali / specifiche Insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	Durata in ore/periodo	Modalità adottata	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	_____ Ore Periodo _____ _____ _____	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	Firma Tutor/Referen _____ Firma Apprendista _____
	_____ Ore Periodo _____ _____ _____	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	Firma Tutor/Referen _____ Firma Apprendista _____
	_____ Ore Periodo _____ _____ _____	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	Firma Tutor/Referen _____ Firma Apprendista _____
	Total ore		

FIRMA TUTOR /REFERENTE AZIENDALE _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____
FIRMA APPRENDISTA _____
DATA _____

Art. 13 Contratto di inserimento/reinserimento

Abrogato

Articolo abrogato dall'**Ipotesi di accordo 10/7/2018**

Art. 13bis LAVORO AGILE

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato, regolamentata mediante accordo individuale tra azienda e lavoratore che, verificata la compatibilità dell'attività lavorativa - dal punto di vista organizzativo e tecnico - con le modalità di lavoro da remoto, prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa in parte al di fuori dei locali aziendali, senza precisi vincoli di orario ma entro i limiti di durata dell'orario di lavoro previsti dal presente CCNL e dai contratti aziendali ed attraverso il supporto di strumenti informatici e/o tecnologie di norma messi a disposizione dall'azienda.

Il lavoro agile ha l'obiettivo di incrementare la produttività aziendale, favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, facilitare una maggiore sostenibilità ambientale ed il benessere collettivo, garantire la continuità del servizio in contesti di emergenza sanitaria.

*Le Parti richiamano integralmente il **Protocollo Nazionale Confederale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021** promosso dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, in particolare il principio della valorizzazione della contrattazione collettiva quale fonte privilegiata di regolamentazione dello svolgimento della prestazione di lavoro agile, fatta salva la disciplina di legge. Con l'obiettivo di supportare il diffondersi della regolamentazione collettiva aziendale sul lavoro agile nel settore e fermi restando gli accordi già in essere, condividono pertanto i seguenti elementi di riferimento.*

a) Facoltatività dell'utilizzo del lavoro agile nell'impresa;

- b) Volontarietà di adesione individuale al lavoro agile;
- c) Compatibilità dell’attività lavorativa con lo svolgimento della prestazione in modalità agile, secondo le valutazioni tecnico-organizzative-produttive di pertinenza dell’azienda;
- d) Alternanza tra presenza fisica nella sede aziendale e lavoro agile, in coerenza con le esigenze tecnico-organizzative aziendali e per favorire l’integrazione con il contesto aziendale e i contatti con i colleghi, evitando rischi di isolamento;
- e) Flessibilità organizzativa e bilanciamento dei tempi di vita e lavoro, con regolazione della fascia temporale in cui opera il diritto alla disconnessione, nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa, fatto comunque salvo il rispetto degli obblighi contrattuali di disponibilità a garanzia dell’operatività dell’azienda;
- f) Parità di genere e inclusione, nell’ottica di favorire la genitorialità e l’effettiva ripartizione delle relative responsabilità ed i prestatori di assistenza nonché facilitare l’accesso al lavoro agile per chi si trova in una situazione di disabilità o in presenza di alcune tipologie di malattie croniche gravi e invalidanti o che richiedono il ricorso a cure oncologiche o terapie salvavita;
- g) Formazione adeguata;
- h) Informativa scritta al lavoratore ed agli RLSA aziendali, contenente le indicazioni su salute e sicurezza per garantire e responsabilizzare il lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile.

Il lavoro agile non comporta modifica degli obblighi e dei doveri del lavoratore, che assolverà alle proprie mansioni con diligenza attenendosi all’osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali ed aziendali) e alle istruzioni ricevute dall’Azienda per l’esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e /o necessaria cautela, al fine di assicurare l’assoluta segretezza delle informazioni aziendali e nel rispetto tassativo della idoneità del luogo individuato dallo stesso per svolgere l’attività lavorativa.

La prestazione dell’attività lavorativa in “lavoro agile” non incide sull’Inserimento del lavoratore nell’organizzazione aziendale e sul relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare dell’azienda né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato; non comporta nessuna modifica della sede di lavoro né ha alcun effetto sull’inquadramento, sul livello retributivo, nonché sulle possibilità di crescita professionale del lavoratore ai sensi del

presente CCNL.

Il dipendente in regime di lavoro agile conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale, in particolare anche attraverso l'adozione delle soluzioni tecnologiche per consentire l'accesso alle comunicazioni sindacali e la partecipazione alle assemblee sindacali, confermandosi il ruolo sindacale nell'assistenza dei dipendenti.

*Le Parti confermano che il lavoro agile è caratterizzato da una modalità di lavoro nettamente distinta dal telelavoro, come precisato espressamente nel **Protocollo Nazionale Confederale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021.***

Articolo inserito dall'[Ipotesi di accordo 07/02/2023](#)

Art. 14 Contratto di lavoro ripartito

Abrogato

Articolo abrogato dall'[Ipotesi di accordo 10/7/2018](#)

Art. 15 Telelavoro

Le Parti convengono nel considerare il telelavoro una modalità di svolgimento della prestazione che permette di modernizzare l'organizzazione del lavoro realizzando un miglioramento del processo produttivo delle imprese e conciliando l'attività lavorativa delle persone con la vita sociale e familiare, anche con riferimento al miglioramento delle condizioni territoriali, ambientali e di mobilità, offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati. In tale ambito saranno considerati progetti che prevedano anche il coinvolgimento dei mobility manager. Le Parti convengono altresì, tenendo conto delle possibilità insite nella società dell'informazione, di incoraggiare tale nuova forma di lavoro per coniugare flessibilità e sicurezza con l'obiettivo di offrire anche alle persone disabili più ampie opportunità nel mercato del lavoro.

Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, per telelavoro subordinato si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, a condizione che tale modalità di

espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta.

Nei suddetti casi il telelavoro comporta una modifica del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, realizzata secondo modalità logistico-operative riconducibili a titolo esemplificativo alle seguenti principali tipologie:

Telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio;

Telelavoro da centri o postazioni satellite, qualora l'attività lavorativa venga prestata da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali, in ambienti organizzativi e logistici destinati alle prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome;

Telelavoro da postazioni individuali, quando l'attività lavorativa viene prestata in luoghi diversi dalla sede aziendale.

L'effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.

Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telavoro, il lavoratore può accettare o respingere tale offerta.

Il rifiuto del lavoratore a tale offerta non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro. Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare o rifiutare tale richiesta.

Nel caso specifico di avvenuta trasformazione dell'attività lavorativa in regime di telelavoro, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo che ne prevederà le relative modalità e tempistiche.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in azienda alle stesse mansioni, nonché l'obbligo per il telelavoratore di rendersi reperibile nell'arco di una fascia oraria da concordare con la Direzione Aziendale. Le Parti convengono che per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono normalmente configurabili prestazioni supplementari, straordinarie e/o notturne o festive. L'eventuale lavoro straordinario deve comunque essere preventivamente richiesto e autorizzato.

Qualora, per esigenze di servizio, il telelavoratore che operi fuori dal territorio comunale venga richiamato presso la sede aziendale, l'azienda sarà tenuta a rimborsagli le spese effettivamente sostenute sia per il rientro in sede sia per il ritorno nel luogo ove il telelavoratore svolge la propria attività lavorativa. Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato ai sensi del presente CCNL. La presente disciplina economica e normativa garantisce un trattamento equivalente a quello dei dipendenti impiegati presso la sede aziendale nonché pari opportunità formative.

I telelavoratori ricevono una formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che vengono forniti e fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività all'interno dei locali dell'impresa. Essi sono altresì sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, favorendo, oltre al normale utilizzo degli strumenti di comunicazione aziendale le occasioni di integrazione e comunicazione diretta all'interno della struttura di appartenenza attraverso rientri periodici nell'impresa per motivi connessi allo svolgimento della prestazione, con particolare riferimento a interventi di formazione e alla pianificazione del lavoro.

Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'**art. 4 della Legge n. 300/1970**, e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive, nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

Il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, fornisce i supporti tecnici necessari allo svolgimento del telelavoro.

Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa in azienda. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed adoperati dal lavoratore per fini professionali. Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili

per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.

Le Parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Le parti si danno atto che con il presente articolo si è data attuazione all'**Accordo interconfederale 9/6/2004**.

Art. 16 Somministrazione a tempo determinato (NOTA 10)

Il contratto di somministrazione a tempo determinato è disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni.

Nelle specifiche fattispecie sotto indicate il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è soggetto a limiti quantitativi di utilizzo nella misura del 12% in media annua dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente:

1. esecuzione di opere e attività che richiedano l'impegno di professionalità nuove o di difficile reperibilità sul mercato locale o l'impiego di specializzazioni non presenti in ambito aziendale;
2. avvio di nuove tecnologie, anche relative ad attività di carattere amministrativo;
3. temporanea utilizzazione di lavoratori in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali ed attualmente scoperte, con riguardo al periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
4. inserimento sperimentale di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale di cui si voglia tastare l'utilità o comunque per coprire posizioni di lavoro non stabilizzate.

La percentuale di cui al comma precedente è aumentata al 15% per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo Unico approvato con **D.P.R. 6/3/1978 n. 218**.

A livello aziendale le parti potranno comunque concordare percentuali più elevate rispetto a quella dei commi precedenti.

Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare sino a 5 contratti di somministrazione a tempo determinato, fermo restando che tali contratti non potranno in nessun caso superare il 100% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato.

Nell'ambito della contrattazione aziendale sul premio di risultato, come definita

dall'art. 42 del CCNL, le parti stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione delle erogazioni economiche correlati ai risultati dell'impresa anche ai lavoratori con contratto di somministrazione.

Le aziende sono tenute nei confronti dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previste dal **D.Lgs. 9/4/2008, n. 81**, e successive modifiche ed integrazioni, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa nella quale saranno impiegati.

I lavoratori con contratto di somministrazione hanno diritto di esercitare presso le aziende i diritti di libertà ed attività sindacale previsti dalla **legge n. 300/1970**; in particolare gli stessi possono partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa utilizzatrice.

L'azienda utilizzatrice comunica in via preventiva alla R.S.U. o, in sua mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle associazioni sindacali firmatarie del CCNL il numero ed i motivi del ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato. Ove ricorrono motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro il 3° giorno lavorativo successivo alla stipula del contratto.

Una volta all'anno, per il tramite dell'Associazione datoriale competente, le aziende utilizzatrici forniscono alle OO.SS. il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione a tempo determinato conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

- Nota 10 -

Le previsioni di cui ai commi 2-5 del presente articolo debbono considerarsi superate alla luce delle disposizioni dell'**art. 1, comma 1 del D.L. n. 34/2014 convertito in Legge n. 78/2014** poi trasfuse negli **artt. 31 comma 2 e 34 comma 2 D.Lgs. n. 81/2015**.

CAPITOLO 4 - Classificazione, mobilità e sviluppo del personale

Art. 17 Classificazione del personale

I lavoratori, sia tecnici che amministrativi, vengono classificati secondo l'area professionale omogenea di appartenenza ed il gruppo di inquadramento corrispondente alla figura professionale di ciascuna posizione di lavoro. L'area professionale è concepita come un percorso lavorativo possibile

ricomprendente le figure professionali omogenee di più posizioni di lavoro, distinte tra loro dal grado di difficoltà e conoscenze necessarie, dal livello di responsabilizzazione richiesta.

In ciascuna area professionale ed in ogni gruppo di inquadramento i lavoratori possono essere utilizzati, in relazione alle necessità organizzative aziendali, in figure professionali diverse consentendo una mobilità orizzontale rispettivamente di area e/o di gruppo.

Le aree professionali omogenee e i gruppi di inquadramento sono individuati come segue:

AREA QUADRI

Appartengono a questa area i lavoratori che svolgono "funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa", dando uno specifico contributo al generale andamento dell'attività aziendale intesa nel suo complesso e che, in possesso di conoscenze teoriche e professionali di alto livello e per la conoscenza dei processi e delle metodologie gestionali aziendali, svolgono continuativamente compiti di direzione, salvaguardia, coordinamento e controllo di unità organizzative o attività di primaria importanza anche appartenenti a settori aziendali diversificati, ovvero sono investiti di funzioni professionali specialistiche di analoga importanza in relazione agli obiettivi ed alle strategie aziendali.

I Quadri costituiscono una fascia intermedia avente un ruolo di raccordo tra la struttura dirigenziale sovrastante ed il restante personale, in possesso dei seguenti requisiti:

- preparazione di base consistente in un livello di istruzione equivalente alla laurea o al diploma di scuola media superiore ed in una adeguata esperienza in una o più attività che caratterizzano almeno una parte importante di un'intera funzione aziendale;
- elevato livello di responsabilità nel proprio settore di competenza in ordine alla gestione ed allo sviluppo delle risorse umane, nonché alla gestione, integrazione ed ottimizzazione delle risorse tecniche, economiche ed organizzative, anche appartenenti a settori aziendali diversificati, che attivano e gestiscono rapporti di considerevole rilievo con terzi; corrispondenti responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e per la partecipazione al conseguimento dei risultati globali di impresa;
- capacità professionali adeguate per garantire il coordinamento delle attività o unità organizzative affidate e per raggiungere gli obiettivi assegnati, agendo con specifica

autonomia ed assunzione di responsabilità e fornendo contributi di particolare originalità e creatività;

- particolare complessità di compiti svolti che richiedono un'alta specializzazione, frutto di un vasto insieme di conoscenze teoriche ed esperienze pratiche, nonché responsabilità di tipo progettuale o di ricerca.

L'area prevede due gruppi di inquadramento, denominati Q e QS.

L'ulteriore gruppo QS può essere riconosciuto in presenza di caratteristiche quali pluralità dei servizi gestiti, rilevante ampiezza del territorio servito e significativa presenza sullo stesso, che richiedono complessità ed articolazione delle strutture tecnico-organizzative nonché polivalenza e rilevante importanza delle funzioni affidate ai Quadri.

AREA A:

FIGURE PROFESSIONALI DI TIPO DIRETTIVO, GESTIONALE O PROFESSIONALE

Declaratoria di area

Vi appartiene il personale che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche almeno a livello di diploma o laurea acquisite con specifica formazione e notevole esperienza e con conoscenza dei processi e sistemi di lavoro, nel quadro di obiettivi definiti o da definire, opera anche non in conformità di procedure e metodi standard a causa della complessità e dinamicità delle situazioni, per conseguire risultati tecnici e/o gestionali e/o amministrativi; tale personale ha la responsabilità di strutture e/o risorse umane o svolge funzioni di elevato contenuto specialistico nell'ambito di attività tecniche e/o amministrative quali studio, progettazione, pianificazione e controllo.

Detto personale ha necessità di dare e ricevere informazioni, sia relative alla propria attività che ad altre, sia interne che esterne all'azienda stessa, con possibilità di variazione delle risorse e delle procedure.

L'area prevede due livelli di inquadramento denominati A1 e A2 in cui collocare le figure professionali corrispondenti alle posizioni di lavoro individuate.

GRUPPO A1:

Vi appartiene il personale che svolge funzioni direttive, caratterizzate da ampio contenuto specialistico, con competenza su tutti i processi correlati alla specializzazione, o dalla responsabilità di unità organizzative di notevole importanza in relazione alla struttura ed agli obiettivi di sviluppo aziendale, di autonomia di iniziativa sulle variabili del processo di lavoro e sulle innovazioni

dello stesso, nonché dal ruolo di indirizzo, coordinamento ed integrazione di risorse economiche, tecniche ed umane e da rappresentanza interna ed esterna all’azienda.

GRUPPO A2:

Vi appartiene il personale che svolge funzioni direttive, caratterizzate da significativo contenuto specialistico, o dalla responsabilità di unità organizzative di particolare importanza in relazione alla struttura aziendale, da autonomia di iniziativa sulle variazioni del processo di lavoro e sulle innovazioni dello stesso, nonché dal ruolo di indirizzo, coordinamento ed integrazione di funzioni e/o risorse economiche, tecniche ed umane e da rappresentanza interna ed esterna all’azienda.

AREA B:

FIGURE PROFESSIONALI DI TIPO CONCETTUALE

Declaratoria di area:

Vi appartiene il personale che svolge attività di concetto, di natura tecnica e/o amministrativa, per il conseguimento di risultati, con possibilità di variazioni dei medesimi, o che svolge con autonomia attività operative e tecniche richiedenti elevata specializzazione professionale con responsabilità sulla qualità e quantità, con necessità di dare e ricevere informazioni e integrazioni interne all’azienda. All’interno dell’Area B vengono identificati 2 gruppi di inquadramento, denominati B1, B2, in cui collocare le figure professionali corrispondenti alle posizioni di lavoro individuate.

GRUPPO B1:

Vi appartiene il personale che svolga attività di elevato contenuto professionale, caratterizzata anche da rappresentanza dell’azienda, funzioni di guida, coordinamento e controllo di gruppi di lavoratori e/o alto contenuto specialistico, che richiede l’ausilio di tecnologie avanzate ed innovative.

È in possesso di conoscenze teoriche corrispondenti ad istruzione di grado superiore e/o approfondita esperienza e adeguata formazione.

GRUPPO B2:

Vi appartiene il personale che, sulla base di processi di lavoro caratterizzati da ambiti di discrezionalità ed autonomia, svolge attività operativa e/o tecnico-specialistiche e di sovrintendenza e/o di coordinamento di altri lavoratori, anche con

rappresentanza dell’azienda relativamente alle proprie funzioni.
È in possesso di approfondite conoscenze derivanti da adeguata istruzione e consolidata esperienza.

AREA C: FIGURE PROFESSIONALI DI TIPO SPECIALIZZATO, COORDINAMENTO TECNICO

Declaratoria di area

Vi appartiene il personale che svolge attività tecniche e/o amministrative ovvero attività ausiliarie complesse e differenziate; vi appartiene altresì il personale che svolge attività operative con autonomia esecutiva, anche con l’ausilio di altri lavoratori, e/o attività specialistiche che richiedono conoscenze, esperienze ed abilità inerenti tecniche, tecnologie, processi operativi; detto personale opera in conformità a procedure, con elementi di variabilità di realizzazione e con necessità di informazione e integrazione.

All’interno dell’Area C vengono identificati 3 gruppi di inquadramento, denominati C1, C2 e C3 in cui collocare le figure professionali corrispondenti alle posizioni di lavoro individuate.

GRUPPO C1:

Vi appartiene il personale che svolge operazioni e lavori in forma autonoma, anche coordinando altri lavoratori e compie lavori specialistici che richiedono capacità e conoscenze tecniche, tecnologiche e dei processi operativi conseguibili con esperienza adeguata e pertinente formazione.

GRUPPO C2:

Vi appartiene il personale che svolge operazioni e lavori esecutivi in forma autonoma relativi alla loro specialità di mestiere che richiedono conoscenze teorico-pratiche e capacità professionali specifiche conseguibili con pertinente esperienza e formazione.

GRUPPO C3:

Vi appartiene il personale che svolge operazioni e lavori esecutivi in forma autonoma che presuppongono specializzazione di mestiere, ma che richiedano valutazioni di merito limitate, conseguenti a conoscenze specifiche o a qualificazioni professionali adeguate.

AREA D: FIGURE PROFESSIONALI DI TIPO QUALIFICATO E DI ATTESA

Declaratoria di area

Lavoratori che svolgono operazioni o lavori d'ordine richiedenti una specifica capacità professionale conseguibile per mezzo di pertinenti corsi professionali e/o esperienza pratica con adeguato tirocinio.

Lavoratori ai quali sono affidati lavori ed operazioni qualificati, generalmente appartenenti a reparti o squadre, per l'esecuzione dei quali sono necessarie corrispondenti cognizioni e capacità tecnico-pratiche acquisibili per mezzo di pertinenti corsi professionali e/o esperienza pratica con adeguato tirocinio.

Lavoratori adibiti ad attività che richiedono elementari capacità di professionalità e/o di attesa.

Lavoratori che svolgono attività di tipo generiche o di fatica.

All'interno dell'Area D vengono identificati 3 gruppi di inquadramento in cui collocare le figure professionali corrispondenti alle posizioni di lavoro individuate.

GRUPPO D1:

Attività amministrative, contabili, tecniche e tecnico-manuali di carattere altamente qualificato che per loro natura comportano valutazioni di merito limitate e che presuppongono conoscenze specifiche o qualificazione professionale di mestiere.

Manutenzione ordinaria delle attrezzature in uso e piccola manutenzione degli impianti.

Impiego di mezzi, automezzi, strumenti e arnesi di lavoro anche complessi ma di uso non difficoltoso.

Attività di cerniera fra quelle svolte dai profili professionali immediatamente inferiori e superiori.

GRUPPO D2:

Attività amministrative, tecniche e tecnico-manuali di carattere qualificato che per loro natura comportano scarse valutazioni di merito e che presuppongono conoscenze specifiche o qualificazione professionale di mestiere.

Manutenzione ordinaria delle attrezzature in uso.

Impiego di mezzi, automezzi, strumenti e arnesi di lavoro anche complessi ma di uso semplice.

GRUPPO D3:

Disimpegna mansioni di tipo manuale che non richiedono una particolare conoscenza o preparazione tecnico-pratica.

Svolge, anche fuori dai locali di ufficio, attività di carattere ausiliario e/o tecnico-manuale comprese quelle di sorveglianza diurna e notturna, custodia, attesa, conservazione, smistamento, esecuzione e fascicolatura di copie che non richiedono particolari conoscenze.

Impiega automezzi, strumenti ed apparecchiature di uso semplice di cui effettua la manutenzione ordinaria.

Può disimpegnare mansioni di semplice attesa.

Dichiarazione congiunta

Linee guida per la revisione del sistema di classificazione del personale

Le Parti condividono l'esigenza di operare una revisione dell'attuale classificazione del personale con l'obiettivo di valorizzare i lavoratori e di favorire lo sviluppo della professionalità e della loro piena realizzazione lavorativa, in modo integrato ed efficace con l'organizzazione aziendale.

A tal fine intendono avviare un percorso condiviso per realizzare una più compiuta e innovativa definizione del sistema classificatorio in grado di rappresentare più efficacemente, rispetto all'attuale, il rapporto tra mansioni assegnate ed inquadramento contrattuale, in coerenza con l'evoluzione delle professionalità operanti nel settore.

Le parti convengono di costruire, nel corso della vigenza del presente CCNL e comunque entro la sua scadenza, una nuova formulazione del sistema di classificazione del personale, basata sulle seguenti linee-guida:

- 1. riesame del numero dei livelli di inquadramento, per rendere il nuovo sistema più aderente all'attuale organizzazione del lavoro, per valorizzare le competenze e l'acquisizione di più elevati livelli di maturità professionale;*
- 2. revisione ed aggiornamento delle declaratorie di area e di livello di inquadramento, dando rilievo alla polivalenza del personale;*
- 3. individuazione di profili professionali esemplificativi, in particolare per le nuove attività emergenti;*
- 4. valorizzazione del merito per la crescita e lo sviluppo di carriera, con esclusione di percorsi meramente automatici;*
- 5. definizione delle modalità di verifica in sede aziendale da parte della RSU congiuntamente alle strutture territoriali FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI-UIL della prima applicazione del nuovo sistema di classificazione.*

Le Parti confermano che la progettazione del nuovo assetto classificatorio dovrà essere realizzata prevedendo la confluenza degli inquadramenti dall'attuale al nuovo sistema a invarianza di costo.

Al fine di predisporre le attività di rilevazione e studio per la definizione del nuovo sistema, contestualmente alla data di stipulazione del rinnovo del vigente CCNL, viene istituita una Commissione paritetica nazionale, che potrà anche avvalersi di esperti della materia scelti da ciascuna delle Parti stipulanti, che dovrà presentare alle Parti un rapporto conclusivo sulle esigenze e problematiche rilevate almeno nove mesi prima della scadenza del CCNL.

Addendum alla Dichiarazione congiunta

Le Parti condividono l'esigenza di attuare una revisione del sistema di classificazione del personale, che possa favorire lo sviluppo della professionalità dei lavoratori e l'efficacia dell'organizzazione aziendale.

Confermano pertanto la volontà di costruire, nel corso della vigenza del presente CCNL e comunque entro la sua scadenza, una nuova formulazione del sistema di classificazione del personale, secondo le linee guida già individuate nella precedente dichiarazione.

In tale ambito si ribadisce la necessità di perseguire una più adeguata rappresentazione delle mansioni assegnate per i diversi livelli di inquadramento, che tenga conto dell'evoluzione delle professionalità operanti nel settore, in particolare individuando profili professionali esemplificativi per le diverse figure

operanti nel settore comprese anche le nuove attività emergenti, quali quelle connesse all’ambito della tanatoestetica, della celebrazione delle ceremonie di commiato e di eventi analoghi e della gestione degli impianti di cremazione.

Articolo integrato dall'[Ipotesi di accordo 10/7/2018](#)

Articolo integrato dall'[Ipotesi di accordo 07/02/2023](#)

Art. 18 Quadri

In relazione alla loro collocazione nel contesto organizzativo aziendale ed al carattere delle funzioni direttive espletate, che non consentono una prefissione di parametri temporali per lo svolgimento delle prestazioni lavorative, visto anche il [D.Lgs. n. 66/2003](#), art. 17 comma 5, i quadri, fatto salvo quanto previsto al successivo art. 25 in tema di durata dell’orario di lavoro, non sono soggetti all’applicazione di rigide normative sull’orario di lavoro e alla conseguente disciplina sul lavoro straordinario prevista dal vigente CCNL.

Le Aziende possono riconoscere ai Quadri, con provvedimento motivato, nell’ambito delle politiche retributive aziendali, un corrispettivo economico che tenga conto dell’entità temporale delle prestazioni e del particolare impegno richiesto dall’assolvimento delle funzioni.

Tale corrispettivo assorbe e sostituisce ogni diverso ed analogo elemento retributivo eventualmente esistente in sede aziendale allo stesso titolo.

Il trattamento economico come sopra previsto rappresenta il compenso globalmente inteso per la prestazione professionale resa dai Quadri e tiene conto di tutte le particolarità e specifiche modalità di tale prestazione.

I Quadri essendo la loro attività di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell’attuazione degli obiettivi dell’azienda, vengono informati e coinvolti circa le variazioni che si intendono apportare alle strutture ed al rapporto funzionale tra di esse.

L’azienda provvede ad interventi formativi a carattere sistematico e ricorrente, volti a promuovere ed incrementare l’aggiornamento professionale e culturale dei Quadri, nonché la loro sensibilizzazione verso i problemi gestionali e di relazioni sociali.

Per tutto quanto non espressamente previsto in questo articolo (innovazioni ed invenzioni, assicurazione contro i rischi di responsabilità civile verso terzi) si richiamano le disposizioni di cui alla [Legge n. 190 del 13/5/1985](#).

Art. 19 Sviluppo e mobilità professionale

La mobilità professionale del personale si attua nell'ambito delle vigenti disposizioni di legge, con la finalità di utilizzare e valorizzare al meglio le capacità professionali dei lavoratori e per assicurare una migliore erogazione dei servizi, con specifico riferimento all'organizzazione del lavoro, ai piani di ristrutturazione aziendale e alle innovazioni di processo conseguibili.

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali (tecniche, produttive ed organizzative) e tenuto conto delle sue attitudini e capacità, può essere assegnato a tutte le mansioni ascritte al medesimo gruppo di inquadramento e nella stessa categoria legale nonché a quelle inerenti ad altro gruppo/area, purché ciò non comporti peggioramento economico o morale della sua condizione. Il personale è tenuto, ove necessario, a svolgere temporaneamente anche attività accessorie e complementari a quelle relative al proprio inquadramento, intendendo con ciò anche quelle di livello inferiore o superiore.

Le variazioni di area/gruppo di inquadramento sono effettuate dalla Direzione sulla base di un giudizio professionale complessivo, formulato secondo i seguenti criteri: valutazione delle esperienze professionali effettuate anche a seguito di processi di mobilità, valutazione della prestazione, delle capacità e delle attitudini professionali.

Dei provvedimenti non temporanei di variazione di area e/o gruppo di inquadramento ovvero di mutamento mansioni nell'ambito dello stesso gruppo di inquadramento va data comunicazione periodica, oltre che ai lavoratori interessati, anche alla R.S.U..

Il lavoratore può essere temporaneamente assegnato a svolgere mansioni riconducibili ad un gruppo di inquadramento superiore, sia in relazione a contingenti esigenze organizzative aziendali, sia per sostituire personale assente con diritto alla conservazione del posto. In tal caso, qualora non si faccia riferimento a situazioni di tipo occasionale (es. ferie, permessi) il dipendente ha diritto al trattamento spettantegli. La norma del presente contratto in caso di promozione a gruppo superiore.

Il mandato ad effettuare mansioni superiori va affidato preventivamente con comunicazione scritta; in essa va indicato il gruppo di appartenenza del lavoratore e quello relativo alle mansioni affidate, il periodo dell'incarico e la causa che ha reso necessario l'incarico medesimo.

In conformità a quanto previsto dall'art. 2103 c.c., comma 7, il riconoscimento dell'inquadramento nel gruppo superiore, ove non sia avvenuto per la sostituzione di altro lavoratore in servizio, avviene trascorso un periodo continuativo pari a 4 mesi; con riferimento ai livelli dell'area Quadri il riconoscimento avviene dopo 180 giorni continuativi di prestazione nel gruppo superiore.

Qualora il lavoratore chiamato a svolgere mansioni di gruppo superiore si assenti dal servizio per malattia, gravidanza, infortunio, richiamo alle armi, aspettativa, ferie e permessi, la decorrenza del trattamento economico di cui al presente articolo e della maturazione del diritto a passaggio al gruppo superiore viene sospesa.

Se alla ripresa del servizio, il lavoratore in questione continua a svolgere mansioni pertinenti al gruppo superiore, il periodo di mutamento di mansioni precedente all'assenza è considerato utile agli effetti del computo dei limiti massimi di cui ai commi precedenti.

In caso di acquisizione dell'inquadramento nel gruppo superiore per effetto dell'assegnazione a mansioni superiori per il periodo previsto dai commi precedenti, il lavoratore può continuare a svolgere anche le mansioni del gruppo di inquadramento precedente.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al gruppo di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale, mantenendo il livello di inquadramento ed il trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

*È fatta salva la possibilità di stipulare accordi individuali di modifica delle mansioni, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, ai sensi e nelle sedi di cui all'**art. 2103 c.c. comma 6**; il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale alla quale aderisce e/o conferisce mandato.*

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 10/7/2018](#)

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 07/02/2023](#)

Art. 20 Mobilità tra settori regolati da diversi contratti

Le Parti riconoscono concordemente che la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste importanza strategica e costituisce una leva essenziale ai fini dell'adeguamento qualitativo della struttura occupazionale alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, è funzionale al perseguimento e alla realizzazione della maggiore produttività e competitività aziendale e, nello stesso tempo, è strumento idoneo per aumentare il grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori e per elevare le opportunità di sviluppo professionale.

In considerazione della continua evoluzione tecnologica, organizzativa e della

necessaria crescita delle relative conoscenze, le aziende promuovono quindi le necessarie attività di formazione dei lavoratori al fine di favorire lo sviluppo, l’arricchimento e la riconversione delle singole professionalità aziendali. Il modello formativo è orientato al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- crescita e sviluppo delle competenze professionali delle risorse e adeguamento delle conoscenze/abilità professionali per adeguarle continuamente alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;*
- accompagnamento e sostegno ai processi di cambiamento e di trasformazione organizzativa interessanti il settore;*
- promozione dell’impiegabilità delle risorse umane, salvaguardando, tra l’altro, la peculiarità di quelle femminili, al fine di consentire alle aziende una sempre maggiore flessibilità nell’impiego dei lavoratori;*
- promozione e consolidamento di una cultura diffusa in materia di ambiente e sicurezza del lavoro.*

Le Parti, condividendo l’importanza della formazione nel processo di acquisizione e aggiornamento delle competenze necessarie alla trasformazione delle metodologie e tecniche lavorative, si impegnano ad operare in coerenza con lo strumento istituzionale della formazione continua e del ruolo di impulso e coordinamento assegnato ai Fondi interprofessionali nazionali, prevedendo procedure per un sempre maggiore utilizzo delle risorse volte al finanziamento dei piani formativi aziendali.

Le iniziative formative debbono prevedere l’utilizzo di tutti gli strumenti legislativi disponibili, quali ad esempio il Fondo Nuove Competenze di cui all’art. 88 del D.L. n. 34/2020 convertito in Legge n. 77/2020, rifinanziato dall’art. 11 ter della Legge n. 215/2021 di conversione del D.L. n. 146/2021, per sostenere il cambiamento dei processi produttivi.

Le iniziative formative saranno rivolte:

- a) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento (formazione continua);*
- b) al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza al fine di favorire un adeguato reinserimento in azienda (formazione di reinserimento);*
- c) al personale neo assunto, al fine di assicurare un agevole inserimento nel sistema aziendale (formazione d’ingresso);*

d) al personale con potenziale da sviluppare, al fine di consentire l'acquisizione di competenze coerenti con ruoli organizzativi e funzionali di diverso o più elevato contenuto professionale (formazione di crescita professionale);

e) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o processi di rilevante ristrutturazione aziendale, che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di realizzare la riqualificazione e la riconversione delle competenze/professionalità per un proficuo reimpegno (formazione/qualificazione mirata);

f) ai lavoratori di età superiore ai 60 anni, per consentirne l'eventuale adeguata ricollocazione, anche in mansioni diverse e meno gravose (formazione di ricollocazione).

*Restano fermi gli obblighi formativi previsti dall'**art. 37, commi 4 e 5 del D.Lgs. n. 81/2008** e successive modifiche ed integrazioni.*

Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento dell'attività di formazione sono registrate in conformità alla normativa vigente.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5, n. 2 in materia di informazione/consultazione sulle politiche formative aziendali, fabbisogni, tempi e modalità delle concrete iniziative formative formeranno oggetto di informazione delle rsu assistita dalle strutture territoriali delle 00.SS. FP CGIL - FIT CISL-UILTRASPORTI.

Le aziende per realizzare le iniziative programmate possono ricorrere a risorse interne specialistiche e/o risorse esterne qualificate e/o ad accordi di cooperazione con altre aziende del settore. La partecipazione a corsi specialistici non costituisce diritto di riconoscimento a diversa qualifica e/o all'inquadramento superiore.

Tenuto conto delle finalità della formazione e dell'interesse primario del lavoratore allo sviluppo delle competenze possedute, nonché dell'impegno economico ed organizzativo a carico delle Aziende per sostenere tali iniziative, le stesse possono anche collocarsi al di fuori dell'orario di lavoro, con decorrenza della relativa retribuzione senza le maggiorazioni per lavoro straordinario.

Articolo sostituito dall'**Ipotesi di accordo 07/02/2023**

Art. 21 Formazione del personale

Le Parti riconoscono concordemente che la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste importanza strategica e costituisce una leva essenziale ai fini dell'adeguamento qualitativo della struttura occupazionale alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, è funzionale al perseguitamento e alla realizzazione della maggiore produttività e competitività aziendale e, nello stesso tempo, è strumento idoneo per aumentare il grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori e per elevare le opportunità di sviluppo professionale.

In considerazione della continua evoluzione tecnologica, organizzativa e della necessaria crescita delle relative conoscenze, le aziende promuovono quindi le necessarie attività di formazione dei lavoratori al fine di favorire lo sviluppo, l'arricchimento e la riconversione delle singole professionalità aziendali.

Il modello formativo è orientato al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- crescita e sviluppo delle competenze professionali delle risorse e adeguamento delle conoscenze/abilità professionali per adeguarle continuamente alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- accompagnamento e sostegno ai processi di cambiamento e di trasformazione organizzativa interessanti il settore;
- promozione dell'impiegabilità delle risorse umane, salvaguardando, tra l'altro, la peculiarità di quelle femminili, al fine di consentire alle aziende una sempre maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- promozione e consolidamento di una cultura diffusa in materia di ambiente e sicurezza del lavoro.

Le iniziative formative saranno rivolte:

- a) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento (formazione continua)
- b) al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza al fine di favorire un adeguato reinserimento in azienda (formazione di reinserimento);
- c) al personale neo assunto, al fine di assicurare un agevole inserimento nel sistema aziendale (formazione d'ingresso);
- d) al personale con potenziale da sviluppare, al fine di consentire l'acquisizione di competenze coerenti con ruoli organizzativi e funzionali di diverso o più elevato contenuto professionale (formazione di crescita professionale);

e) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o processi di rilevante ristrutturazione aziendale, che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di realizzare la riqualificazione e la riconversione delle competenze/professionalità (formazione/qualificazione mirata).

Restano fermi gli obblighi formativi previsti dall'**art. 37, commi 4 e 5 del D.Lgs. n. 81/2008** e successive modifiche ed integrazioni.

Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento dell'attività di formazione sono registrate in conformità alla normativa vigente.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5, n. 2 in materia di informazione/consultazione sulle politiche formative aziendali, tempi e modalità delle concrete iniziative formative formeranno oggetto di informazione delle RSU dalle strutture territoriali delle OO.SS. FP-CGIL - FIT-CISL - UILTRASPORTI. Le aziende per realizzare le iniziative programmate possono ricorrere a risorse interne specialistiche e/o risorse esterne qualificate e/o ad accordi di cooperazione con altre aziende del settore. La partecipazione a corsi specialistici non costituisce diritto di riconoscimento a diversa qualifica e/o all'inquadramento superiore.

Tenuto conto delle finalità della formazione e dell'interesse primario del lavoratore allo sviluppo delle competenze possedute, nonché dell'impegno economico ed organizzativo a carico delle Aziende per sostenere tali iniziative, le stesse possono anche collocarsi al di fuori dell'orario di lavoro, con decorrenza della relativa retribuzione senza le maggiorazioni per lavoro straordinario.

CAPITOLO 5 - Norme disciplinari

Art. 22 Doveri dei lavoratori

1. Le Parti concordano che nello svolgimento delle proprie attività ciascun lavoratore deve sempre porre in essere una condotta ispirata al rispetto del presente contratto, dei regolamenti dell'Impresa, dei valori fondamentali di seguito specificati e da considerarsi parte integrante del presente Contratto.

I. Qualità dei servizi offerti

Tutti i lavoratori a contatto con l'utenza devono:

- osservare scrupolosamente le disposizioni delle procedure interne relative alla gestione dei rapporti con l'utenza;

- uniformare la propria condotta nei rapporti con tutti gli utenti a criteri di trasparenza, disponibilità, rispetto, cortesia;
- fornire agli utenti ogni informazione sulle condizioni ed i termini contrattuali relativi alla prestazione dei servizi;
- assicurarsi che la qualità ed affidabilità dei servizi offerti siano pienamente conformi a standard di qualità.

II. Sicurezza

Tutti i lavoratori che operano nel settore devono:

- intervenire con tempestività e diligenza ogni qualvolta si rilevi in servizio un fatto od evento che possa arrecare pregiudizio alla sicurezza dell'utenza o dei colleghi o di altri lavoratori;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare in modo appropriato le attrezzature di lavoro e i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- partecipare in modo attivo alle attività di formazione, aggiornamento e prevenzione in materia di infortuni e sicurezza nei luoghi di lavoro.

È vietato, inoltre, prestare attività lavorativa in stato di ubriachezza o in stato di coscienza alterato dall'assunzione di sostanze stupefacenti, allucinogene a prescindere che influenzino il regolare svolgimento dell'attività lavorativa.

III. Attenzione alle Persone

Tutti i lavoratori che operano nel settore devono:

- impostare i rapporti con i colleghi di lavoro secondo un modello di cortesia e professionalità, adottando pertanto una condotta conforme ai doveri civici;
- valutare i propri collaboratori esclusivamente in funzione del loro impegno e contributo al conseguimento dei compiti ed obiettivi dell'impresa ed individuali assegnati;

- fare un uso corretto e riservato dei dati personali;
- astenersi dall'utilizzare le risorse umane per esigenze personali, estranee alle ragioni di servizio.

IV. Correttezza professionale

Tutti i lavoratori che operano nel settore devono:

- rispettare le leggi, le disposizioni contrattuali, aziendali, gli ordini e le istruzioni dei superiori gerarchici. Ove la disposizione sia palesemente contraria a normative, regolamenti o altre istruzioni è doveroso esprimere in modo civile il proprio dissenso illustrandone le ragioni. Se la disposizione è confermata per scritto è d'obbligo eseguirla purché ciò non comporti il mancato rispetto di norme sanzionate penalmente;*
- evitare di assentarsi dal proprio impiego simulando malattie o stati incompatibili con l'attività lavorativa;*
- evitare di frequentare i luoghi nella disponibilità dell'azienda al di fuori dell'orario di lavoro;*
- evitare ogni possibile conflitto di interessi, con particolare riferimento a interessi personali o familiari, che potrebbero influenzarne l'indipendenza di giudizio nel decidere quale sia il migliore interesse per l'impresa e il modo più opportuno per perseguirolo;*
- evitare di promettere, erogare o ricevere favori, regali, omaggi, somme e benefici di altra natura, eccedenti le normali pratiche commerciali o di cortesia;*
- evitare di utilizzare o divulgare informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative, a vantaggio proprio o di terzi, e comunque in contrasto con gli interessi dell'impresa;*
- approcciare le spese dell'impresa con lo stesso spirito e diligenza delle spese per ragioni personali.*
- aver cura dei locali, mobilia, oggetti, macchinari, attrezzi e strumenti a lui affidati;*

- assicurare in caso di sciopero le prestazioni indispensabili nel rispetto dell'Accordo Nazionale Federgasacqua (oggi Utilitalia) /CGIL-CISL-UIL dell'11.06.2003 oltreché attenersi alle previsioni della **Legge n. 146/1990** come modificata dalla Legge n. 83/2000 e del Protocollo Cispel/CGIL-CISL-UIL del 20.07.89 ed alle disposizioni aziendali in merito, anche nel quadro di eventuali accordi applicativi aziendali;
- il lavoratore al di fuori dell'orario di lavoro non può svolgere altre attività lavorative che possano ledere l'interesse dell'azienda,
- il lavoratore deve sottoporsi, a richiesta dell'azienda, a visita medica di accertamento dell'idoneità lavorativa e deve altresì dichiarare all'azienda la propria dimora e segnalare eventuali cambiamenti.

2. Le aziende garantiscono l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie ai lavoratori che per motivi professionali sono coinvolti in procedimenti penali e civili, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, per cause non dipendenti da colpa del dipendente.

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 10/7/2018](#)

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 07/02/2023](#)

Art. 23 Sanzioni disciplinari

1. In conformità a quanto previsto dall'**art. 7, legge n. 300/1970**, l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa e alla correttezza del comportamento, quali quelli indicati al precedente art. 22, potrà dar luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale o scritto;
- b) multa non superiore a 4 ore di retribuzione base;
- c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 5 giorni;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 6 a 10

giorni;

- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

Nell'individuazione della correlazione tra sanzioni e mancanze l'azienda terrà conto delle caratteristiche oggettive del fatto, nonché del comportamento complessivo tenuto dal lavoratore.

Il licenziamento ed ogni altro provvedimento disciplinare non pregiudicano le eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

L'applicazione delle sanzioni previste nel presente articolo prescinde dal diritto dell'azienda al risarcimento dei danni.

2. SANZIONI CONSERVATIVE

A) Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto

Il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di minor rilievo del dovere di corretto comportamento.

B) Mancanze punibili con la multa

Si incorre nella sanzione disciplinare della multa nelle seguenti ipotesi:

- a. *in caso di una seconda mancanza di quelle previste nella precedente lett. A), entro 2 anni dall'applicazione del primo rimprovero scritto;*
- b. *per ritardo colposo nel l'effettuare consegne di valori od oggetti;*
- c. *per il mancato rispetto del divieto di fumare laddove questo esista e sia specificatamente indicato e purché tale infrazione non possa comunque provocare immediato e diretto pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;*
- d. *per inosservanza dell'orario di lavoro;*

L'importo delle eventuali multe viene devoluto entro il mese di dicembre di ogni anno a beneficio di istituzioni benefiche e/o assistenziali interne o esterne.

C) Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 5

giorni

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione del servizio fino a 5 giorni nelle seguenti ipotesi:

- a. in caso di una seconda mancanza per la medesima infrazione, o di una terza mancanza di quelle previste nella precedente lett B), entro 2 anni dall'applicazione della prima multa;*
- b. per avere rifiutato di eseguire la prestazione richiesta simulando patologie o altri impedimenti;*
- c. per inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni, igiene e sicurezza sul lavoro;*
- d. per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato vantaggio per sé e/o danno per l'impresa, salvo che, per la particolare gravità della mancanza, la stessa non sia diversamente perseguitabile;*
- e. per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, che avrebbe potuto recare pregiudizio alla sicurezza del servizio o danno all'impresa e alle persone , anche se l'evento non si è verificato;*
- f. per rifiuto di assoggettarsi, secondo le norme vigenti, a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'impresa e di quanto all'impresa è affidato;*

D) Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 6 a 10 giorni

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione da 6 a 10 giorni nelle seguenti ipotesi:

- a. in caso di una seconda mancanza per la medesima infrazione, o di una terza mancanza di quelle previste nella precedente lett C), entro 2 anni dall'applicazione della prima sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 5 giorni;*
- b. per rifiuto di eseguire ordini e/o disposizioni concernenti obblighi di servizio;*
- c. per contegno offensivo verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti, o verso la clientela;*

d. per volontario abbandono del posto di lavoro che non abbia causato pregiudizio al servizio o danno all'impresa

e. si presenta a lavoro in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di stupefacenti, senza che ciò determini un pregiudizio al servizio o danno all'azienda

*Ai sensi e per gli effetti del comma 4 dell'**art. 18 della L. n. 300/1970** come modificata dalla L. n. 92/2012 le parti hanno inteso individuare in modo tassativo e specifico le infrazioni disciplinari a cui correlare le sanzioni conservative*

3. SANZIONI ESPULSIVE

E) Mancanze punibili con il licenziamento con preavviso

In via esemplificativa, si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso:

a. in caso di una terza di quelle previste nella precedente lett. D) entro 2 anni dall'applicazione della prima sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 6 a 10 giorni;

b. per avere deliberatamente alterato o contribuito ad alterare il normale funzionamento di meccanismi, apparecchi o sistemi informatici inerenti la sicurezza del servizio o altre attività gestionali, ancorché non ne sia derivato danno ai beni dell'impresa o alle persone;

c. per irregolarità, trascuratezza o negligenza oppure per inosservanza di leggi, di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza del servizio con danni al materiale, all'armamento e a cose di terzi, o anche con danni alle persone;

d. per assenza ingiustificata dal servizio oltre 4 giorni non consecutivi in un anno ovvero almeno due volte in un anno nei giorni precedenti o successivi ai giorni di ferie o ai festivi

e. per comprovata incapacità o persistente insufficiente rendimento, che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente gli obblighi di servizio e che abbiano causato danno o dolo all'impresa;

f. per qualsiasi fatto gravissimo che dimostri l'incapacità ad adempiere agli obblighi di servizio come ad esempio il volontario abbandono al posto di lavoro

che abbia causato pregiudizio o danno all'impresa;

g. per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

h. in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ancorché l'effetto voluto non si sia verificato.

F) Mancanze punibili con il licenziamento senza preavviso

In via esemplificativa, si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per ogni mancanza che lede irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'impresa, come di seguito riportato:

a. per illecito uso, manomissione, distrazione, sottrazione o furto di somme, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'impresa o ad essa affidati! ovvero per connivente tolleranza o occultamento relativamente ad abusi commessi da dipendenti o da terzi;

b. per aver dolosamente percepito somme indebite a danno della clientela o per aver accettato un qualsiasi compenso, anche non in danaro, o per qualsiasi partecipazione a benefici offerti, ottenuti o sperati, in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio;

c. per violazioni dolose di leggi, di regolamenti o dei doveri che possano arrecare o abbiano arrecato pregiudizio all'impresa o a terzi;

d. per aver alterato, falsificato, sottratto documenti di trasporto, piombi doganali, registri o atti dell'impresa;

e. per essersi reso colpevole di vie di fatto contro i propri superiori, i colleghi, i dipendenti ovvero per aver provocato risse fra colleghi nel luogo di lavoro;

f. per aver provocato o partecipato a disordini, tumulti, violenze in servizio o comunque negli ambiti nei quali è consentito l'accesso alla clientela;

g. per avere trasgredito al divieto di fumare in luoghi in cui tale atto è tassativamente vietato perché può provocare immediato e diretto pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;

h. per condanna passata in giudicato per reati non colposi;

- i. quando sia accertato che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e, comunque, con mezzi fraudolenti;*
- j. per atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona.*
- k. per minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'impresa, o per manifestazioni calunniouse o diffamatorie, anche nei confronti dell'impresa*
- I. per uso del rapporto di lavoro al fine di trarne illecito profitto per sé o per altri;*
- m. per aver occultato fatti e circostanze relativi a illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'impresa o ad essa affidati;*
- n. insubordinazione seguita da vie di fatto,*
- o. assenza senza giustificazione per tre giorni consecutivi (salvo casi di forza maggiore)*
- p. condanne per reati commessi in danno dell'azienda e/o organi aziendali o comunque commessi nell'esercizio delle funzioni*
- q. condanne per reati contro l'incolumità pubblica e/o che destino particolare allarme sociale e comunque per reati che comportino pene detentive non inferiori a tre anni di minimo edittale.*
- r. Irregolare e dolosa timbratura delle presenze sul lavoro;*
- s. per aver posto in essere comportamenti manifestamente in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di stupefacenti causando un pregiudizio al servizio o danno all'azienda*

4. NORME PROCEDURALI

*Il presente articolo e l'eventuale codice disciplinare aziendale devono essere affissi in luoghi dell'azienda accessibili a tutti i dipendenti.
L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo*

sentito a sua difesa.

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

Per provvedimenti disciplinari superiori al richiamo verbale, che si intende svolto in forma tale da contestare l'addebito e sentire le difese del lavoratore, la Direzione aziendale contesta per iscritto il fatto che ha dato origine alla contestazione stessa.

La contestazione per iscritto dell'addebito deve essere tempestiva tenuto conto della natura dell'addebito e dei tempi tecnici imposti da eventuali esigenze istruttorie. Il lavoratore che entro il termine di 7 giorni dal ricevimento della contestazione scritta non provvede a presentare per iscritto le proprie giustificazioni o a richiedere di discutere la contestazione stessa con la Direzione, si considera che non abbia nulla da osservare o giustificare all'addebito.

La Direzione, completata l'istruttoria - la quale, salvo casi particolari, deve esaurirsi entro trenta giorni di calendario dal ricevimento da parte del lavoratore della contestazione scritta - comunica al lavoratore la sanzione irrogata. Nel caso in cui il lavoratore chieda di essere sentito per fornire le giustificazioni, i trenta giorni decorrono, di norma, dalla data dell'incontro.

*Fermo restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare diversa dal licenziamento può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, le procedure di conciliazione previste dall'**art. 7, commi 6 e 7 della legge n. 300/1970**. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.*

Le aziende sono tenute ad adattare il proprio codice disciplinare a quanto disposto dal presente articolo.

5. SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE

Nel caso di mancanze di particolare gravità o nei casi in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, la Direzione può disporre, a titolo di cautela, l'allontanamento del lavoratore dal servizio fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Nel caso di sottoposizione del dipendente a procedimento penale per la commissione di un reato il cui accertamento in giudizio costituisca causa di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del presente articolo, la Direzione, fermo restando il diritto di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni al momento della definizione del giudizio penale, può disporre la sospensione cautelativa dal servizio del lavoratore per tutta la pendenza del procedimento penale a suo carico, senza

decorrenza di retribuzione né di anzianità.

Ove venga irrogata la sanzione del licenziamento, essa avrà effetto dal momento in cui è stata disposta la sospensione cautelare.

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 10/7/2018](#)

CAPITOLO 6 - Ambiente di lavoro, igiene e sicurezza

Art. 24 Sicurezza e salute sul lavoro

Le Parti, nel confermare l'obiettivo del miglioramento della salute, dell'igiene e della sicurezza negli ambienti di lavoro, condividono una politica organizzativa ed operativa mirata allo sviluppo dei concetti espressi mediante l'impegno di tutti i soggetti interessati (datore di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori) attraverso programmi di informazione, formazione ed addestramento, volti a prevenire l'insorgere di situazioni contrastanti con gli obiettivi condivisi anche con riguardo ai fattori di stress psico-fisico correlati al lavoro.

A tale ultimo proposito assumono a riferimento le previsioni dell'Accordo Interconfederale 9 giugno 2008 e le indicazioni metodologiche della Commissione consultiva permanente di cui all'[art. 28, comma 1 bis del D. Lgs. n. 81/2008](#), emanate il 17 novembre 2010.

Le Parti convengono altresì circa l'opportunità di utilizzare nelle aziende sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e promuovono a tal fine l'adozione delle linee guida di indirizzo SGSL-U, pubblicate dall'INAIL nel 2020. Sempre in tale ottica, le Parti ritengono anche opportuno recepire, a livello aziendale, il documento "Gestione degli incidenti: procedura per la segnalazione dei near miss" pubblicato da INAIL nel 2021. Per la valorizzazione e l'aggiornamento continuo di tali strumenti, concordano sulla necessità di coinvolgere periodicamente i R.L.S.A. Le Parti riaffermano il diritto-dovere di ogni lavoratore di operare in un ambiente sano, sicuro e costantemente adeguato, nel rispetto delle indicazioni dei piani di valutazione dei rischi, con particolare attenzione all'utilizzo dei dispositivi di protezione e ribadiscono che l'esigenza di sicurezza, di miglioramento dell'ambiente di lavoro, di tutela della salute psico-fisica dei lavoratori deve essere intesa come necessario corollario della centralità della persona che lavora.

Visti i disposti del [titolo I del Decreto legislativo n. 81/2008](#) ed il rinvio ivi previsto alla contrattazione collettiva per la disciplina di specifici argomenti, le

Parti convengono quanto segue:

1) RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1.1 Numero

Il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza viene come di seguito definito:

Aziende fino a 200 dipendenti: 1

Aziende da 201 a 1000 dipendenti: 3

Aziende oltre i 1000 dipendenti: 6

Nelle aziende che occupano oltre 15 dipendenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza fanno parte delle R.S.U. e rientrano nel numero complessivo per esse stabilito dall'art. 6, lett. C) del presente contratto.

In parziale deroga a quanto previsto nel comma precedente, si conviene che:

1. nelle aziende che occupano da 71 a 200 dipendenti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può essere individuato anche all'esterno dei componenti della R.S.U.;

2. nelle aziende che occupano da 201 a 800 dipendenti 1 rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nell'ambito del numero complessivo previsto può essere individuato all'esterno della R.S.U.;

3. nelle aziende che occupano oltre 800 dipendenti possono essere individuati all'esterno dei componenti della R.S.U. fino a 2 rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nell'ambito del numero complessivo sopra individuato.

1.2 Modalità di designazione o elezione

a) Aziende fino a 15 dipendenti

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza viene individuato tramite elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno.

L'elezione diretta avviene su iniziativa delle strutture sindacali territorialmente competenti delle 00.SS. FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI-UIL firmatarie del presente CCNL e si svolge a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto,

anche per candidature concorrenti.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova in forza all'azienda alla data delle elezioni e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato occupati nell'azienda; risulta eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Il verbale dell'avvenuta elezione va trasmesso tempestivamente all'azienda.

b) Aziende con più di 15 dipendenti

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza si individua tra i componenti della R.S.U. con le seguenti modalità:

- elezione diretta o designazione da parte dei lavoratori al loro interno, nell'ambito e contestualmente all'elezione della R.S.U., attraverso indicazione specifica tra i candidati proposti per la R.S.U. medesima; gli eventuali rappresentanti esterni alla R.S.U. individuati ai sensi del precedente punto 1.1) vanno eletti contestualmente alla R.S.U. e con le medesime modalità.*
- designazione, da parte della R.S.U. già eletta, del/dei componenti della stessa incaricati della funzione di rappresentante della sicurezza; l'elezione degli eventuali rappresentanti esterni alla R.S.U. ai sensi del precedente punto 1.1. avviene con apposite elezioni e con le modalità sopra individuate al punto a).*

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza resta in carica per tutta la durata del mandato della R.S.U. di cui è componente.

Nel caso di dimissioni della R.S.U., il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni; in tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso retribuito di cui al successivo paragrafo relative al periodo di esercizio della sua funzione.

In assenza della R.S.U. e fino a quando la stessa non sia stata costituita, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza viene individuato tramite elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno, con le modalità sopra individuate nel punto a).

*Qualora nelle aziende o unità produttive delle medesime non venisse eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, si applica quanto previsto dall'**art. 48, comma 1 del decreto legislativo n. 81/2008** e successive modifiche ed integrazioni, con riferimento al rappresentante territoriale.*

1.3 Permessi retribuiti

Ogni rappresentante per la sicurezza ha a disposizione, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, n. 45 ore di permesso retribuito annuo.

Nelle aziende con numero di addetti pari almeno a 70, a fronte della verifica dell'insufficienza delle 45 ore annue per la presenza di particolare articolazione territoriale degli impianti, può convenirsi a livello aziendale l'incremento di una ulteriore quota di permessi orari in ragione d'anno, entro il limite di un monte ore complessivo di ulteriori 10 ore.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 50 citato, lettere b), c), d), g), i) ed I) non viene utilizzato il predetto monte ore.

1.4 Formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

*Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'**art. 50, comma 1, lett. g) del Decreto Legislativo n. 81/2008** e successive modifiche ed integrazioni.*

La formazione aziendale dei rappresentanti per la sicurezza si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi in ragione di almeno 32 ore lavorative annue iniziale e di aggiornamenti periodi di almeno 4 ore annue per le imprese che occupano fino a 50 lavoratori e di 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori, riferite all'effettiva durata della formazione.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, promuove una integrazione della formazione.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fare un uso strettamente connesso alla sua funzione delle notizie e documentazioni ricevute, mantenendo sulle stesse la massima riservatezza.

1.5 Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

a) Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro viene esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si svolgono di norma congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

b) Modalità di consultazione

Laddove il D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività; il datore di lavoro pertanto consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza; il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

c) Informazioni e documentazione aziendale

*Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'**art. 50 del Decreto Legislativo n. 81/2008** e successive modifiche ed integrazioni.*

Il datore di lavoro fornisce, su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta secondo quanto previsto dalla legge, in particolare il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 17, comma 1 lett. a) e 18, comma 1, lett. o).

Lo stesso rappresentante ha diritto di accedere ai dati di cui all'art. 18, comma 1, lett. r).

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione.

d) Strumenti per l'espletamento delle funzioni

Per l'esercizio delle sue funzioni il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza fruisce del locale già posto a disposizione delle R.S.U. e degli eventuali supporti logistici connessi, secondo le prassi in atto.

2) ORGANISMI PARITETICI

Le Parti individuano congiuntamente nella Fondazione Rubes Triva l'organismo

*paritetico di cui all'**art. 51, del D.Lgs. n. 81/2008** e, pertanto, concordano sull'iscrizione alla stessa delle aziende che applicano il presente C.C.N.L., a far data dal 1° gennaio 2024.*

*La formazione dei lavoratori e quella dei rappresentanti per la sicurezza avverrà pertanto in collaborazione con la Fondazione Rubes Triva, come previsto dall'**art. 37 comma 12 del D. Lgs. n. 81/2008**; la Fondazione assume funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori e di organismo di prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dal **D.Lgs. n. 81/2008** e successive modifiche ed integrazioni.*

Le imprese che applicano il presente C.C.N.L., a far data dall'1.1.2024, versano alla Fondazione Rubes Triva un importo pari a 2,00 euro al mese per quattordici mensilità, per ogni dipendente assunto con qualsiasi tipo di rapporto di lavoro, in forza in ciascuna azienda al 1° gennaio di ogni anno. A tal fine le associazioni datoriali forniranno alla Fondazione Rubes Triva i dati relativi al numero dei dipendenti entro il primo trimestre di ciascun anno di riferimento.

Il versamento dell'Importo suindicato alla Fondazione deve essere effettuato entro il 31 maggio dell'anno di riferimento.

Nelle more dell'iscrizione delle imprese di cui ai commi precedenti, la Fondazione organizzerà, d'intesa con Utilitalia e le altre Fonti istitutive, specifiche iniziative di informazione in ordine alle attività della stessa; le Fonti istitutive della Fondazione, definiranno altresì entro il 31.12.2023 le modifiche dello Statuto necessarie a consentire l'iscrizione delle imprese che applicano il presente contratto.

Articolo sostituito dall'**Ipotesi di accordo 07/02/2023**

CAPITOLO 7 - Orario di lavoro

Art. 25 Durata settimanale dell'orario di lavoro

Durata normale

Ferma restando la disciplina legale dell'orario di lavoro, la durata dell'orario normale contrattuale di lavoro è fissata in 38 ore settimanali.

La durata settimanale del lavoro è di norma ripartita in cinque giorni, salvo diversa

articolazione aziendale. Il sesto giorno feriale è tuttavia considerato giorno lavorativo non lavorato a tutti gli effetti contrattuali.

L'azienda definisce le articolazioni di orario adeguate alle esigenze del servizio previa consultazione della R.S.U..

Per permettere una concreta coincidenza tra la disponibilità effettiva e quella teorica del personale ed ottenere il migliore utilizzo della forza lavoro in corrispondenza delle variazioni di intensità dell'attività lavorativa, riducendo al contempo le necessità di ricorso al lavoro straordinario, l'orario settimanale di cui al precedente comma 1 si può realizzare attraverso la programmazione annuale, previa consultazione della R.S.U., di calendari (anche distinti per settore, reparto, ufficio o gruppi di lavoratori), che prevedono prestazioni ordinarie maggiori in alcuni periodi e relativamente minori in altri, fermo restando il rispetto della durata settimanale contrattuale come media nell'arco temporale massimo di 12 mesi consecutivi.

Nel rispetto delle prestazioni programmate, le ore eccedenti o inferiori all'orario normale contrattuale non danno luogo a compensi per lavoro straordinario o a trattenute fino a concorrenza delle ore soggette a compensazione; i lavoratori percepiscono la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di maggiore sia in quelli di minore prestazione, fermo restando che le ore di prestazione eccedenti l'orario programmato vanno considerate e retribuite come lavoro straordinario secondo le ordinarie cadenze contrattuali.

Nell'ambito dei regimi di orario multiperiodale di cui al comma precedente le ore ordinarie non possono comunque superare le 46 ore settimanali; i periodi di effettivo svolgimento di prestazioni ordinarie in misura superiore alla durata normale dell'orario di lavoro contrattuale non possono inoltre superare, per ciascun lavoratore interessato, i 4 mesi, anche non consecutivi, nell'arco temporale massimo di 12 mesi consecutivi, entro il quale sarà realizzata la media dell'orario normale settimanale; gli orari giornalieri del mese successivo vanno portati a conoscenza del personale interessato con due settimane di anticipo.

Per il calcolo della durata media settimanale dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, ai sensi e per gli effetti dell'**art. 4, commi 2, 3 e 4 del D.Lgs. n. 66/2003**, si fa riferimento ad un periodo di 6 mesi consecutivi; in caso di particolari esigenze organizzative, a livello aziendale può essere stabilita l'estensione di tale periodo a 12 mesi consecutivi, previa contrattazione con la R.S.U..

Durata massima

La durata massima settimanale dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, viene stabilita in 52 ore settimanali.

Sono escluse dal computo del suddetto limite della durata massima settimanale dell'orario di lavoro le seguenti prestazioni, benché retribuite:

1. ore di lavoro trascorse in attesa durante le funzioni religiose e/o civili;
2. ore di viaggio in trasferta non alla guida;
3. ore impiegate in attività di formazione professionale;
4. prestazioni del personale addetto alle aree operative per assicurare la continuità del servizio indicato nell'**art. 16, lett. n), n. 4 del D.Lgs. n. 66/2003.**

Art. 26 Orario giornaliero di lavoro

L'orario giornaliero di lavoro viene stabilito dall'azienda con apposito ordine di servizio, consultata la R.S.U..

L'orario di lavoro che dà diritto alla retribuzione decorre dalla presentazione sul posto di lavoro e va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'azienda per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore è tenuto ad adempiere la prestazione lavorativa e comunque a tenersi a disposizione del datore di lavoro nell'esercizio delle sue funzioni.

Per i lavoratori comandati a prestare servizio fuori dell'abituale posto di lavoro, anche all'interno del territorio comunale, l'orario decorre dall'ora di presentazione sul luogo di ritrovo. Per luogo di ritrovo si intende una sede di lavoro comunque dotata di attrezzature adeguate e locali idonei per l'attività da svolgere.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 25, comma 6, l'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'azienda in modo che il personale ne abbia cognizione possibilmente con almeno una settimana di anticipo, fatte salve le variazioni temporanee dovute ad esigenze eccezionali.

L'azienda, nel fissare le articolazioni giornaliere di orario ed i turni di lavoro o riposo del personale, opera nel rispetto del diritto dei lavoratori al riposo giornaliero di 11 ore continuative previsto dall'**art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003.**

- Nota a verbale -

Le Parti si danno atto che in presenza di particolari condizioni oggettive a livello aziendale potranno essere concordate diverse modalità di articolazione del periodo di riposo di 11 ore giornaliere.

Art. 27 Lavoro notturno ed in turno

È considerato lavoro notturno agli effetti legali, con particolare riferimento al **D.Lgs. n. 66/2003**, quello effettivamente prestato dal lavoratore tra le ore 23,00 e le ore 6,00.

Nei confronti dei lavoratori notturni di cui alla definizione contenuta nel citato **D.Lgs. n. 66/2003**, il periodo di riferimento, ai sensi dell'art. 13 del medesimo decreto, sul quale calcolare il limite delle 8 ore nelle 24, è calcolato come media su base mensile.

Ai soli effetti retributivi previsti dal presente contratto, si intende per lavoro notturno quello prestato dal lavoratore tra le ore 22,00 e le ore 6,00.

Ogni ora ordinaria di lavoro notturno prestata dal lavoratore in giorni non festivi, anche in turni non avvicendati, viene compensata con la maggiorazione del 15% della retribuzione individuale oraria.

Fermo restando quanto previsto dalla legislazione vigente, ai soli effetti contrattuali e retributivi, lavoro in turno viene considerato esclusivamente quello prestato in modo avvicendato per tutte le ore del giorno e della notte e per tutti i giorni della settimana.

Tenuto conto delle particolari caratteristiche di alcuni servizi, le aziende possono organizzare il lavoro in turni avvicendati. Le modalità organizzative di detti turni vengono realizzate previa consultazione della R.S.U..

Nei turni avvicendati il personale non deve abbandonare il lavoro fino a quando non sia stato sostituito e, di norma fino ad un massimo di 2 ore da quando l'azienda ne sia venuta a conoscenza ed entro le quali l'azienda stessa provvederà alla sostituzione con altro personale.

Il lavoratore in turni avvicendati è tenuto a comunicare all'azienda l'impedimento ad assumere servizio di norma entro 2 ore dall'ora di inizio del turno.

Art. 28 Servizio di pronto intervento - Servizio di reperibilità

Tenuto conto delle particolari caratteristiche del servizio le aziende, avendo l'obbligo di garantire alcuni servizi di pubblica utilità previsti dalla vigente legislazione o in caso di attivazione di particolari servizi di onoranze funebri, sono impegnate ad organizzare un servizio di pronto intervento 24 ore su 24.

Le modalità attuative del pronto intervento sono definite dalla Direzione aziendale, previa consultazione con la R.S.U., tenendo conto delle caratteristiche delle aziende e della tipologia dei servizi da garantire.

Laddove in sede locale sussistano esigenze obiettive, l'azienda istituisce un servizio di reperibilità. In particolare l'azienda ricorre per il servizio di reperibilità inerente i trasporti e le onoranze funebri a personale dei rispettivi settori, soggetti all'obbligo della reperibilità.

Per il predetto servizio, fermo restando quanto stabilito dal presente contratto in

materia di orario di lavoro, si conviene quanto segue:

- a) nel servizio di reperibilità si deve avvicendare il maggior numero di lavoratori in possesso delle necessarie qualificazioni professionali;
- b) l'impegno di reperibilità riguarda di norma 7 giorni al mese, fatta salva l'individuazione da parte dell'azienda, previa consultazione della R.S.U., di limiti superiori in relazione al numero degli addetti utilizzabili nel servizio.

Il servizio di reperibilità comporta l'obbligo per il dipendente di essere reperibile presso la propria abitazione o in località compatibile con l'esigenza di rendersi disponibile nel più breve tempo possibile, per rispondere alle chiamate degli utenti o del centralino aziendale o del presidio tecnico-aziendale o direttamente dell'Autorità esterna ed effettuare gli interventi necessari.

Il personale in reperibilità viene dotato, ai soli fini del servizio, di telefono cellulare aziendale o di altro mezzo idoneo.

Per località compatibile si intende un luogo che consenta l'effettuazione dell'intervento richiesto entro 30 minuti dalla chiamata.

Il turno di reperibilità di norma va limitato ai periodi fuori del normale orario di lavoro e non può eccedere le 24 ore.

Il servizio di reperibilità viene compensato come segue:

- a) reperibilità in giorno feriale: euro 17,50;
- b) reperibilità in giorno domenicale o festivo infrasettimanale: euro 20,50.

Il compenso per reperibilità in giorno feriale prestato in misura inferiore alle 24 viene ridotto proporzionalmente in funzione del numero delle ore prestate, fermo il minimo di 1/3.

Gli interventi effettuati su chiamata nel corso del servizio di reperibilità sono retribuiti secondo le norme sul lavoro straordinario; per ogni intervento vengono riconosciute convenzionalmente almeno due ore di lavoro straordinario, comprensive dei tempi di andata e ritorno dal luogo di presentazione.

I compensi per il servizio di reperibilità sono corrisposti mensilmente in base ai giorni di turno effettivamente prestati.

In presenza di specifiche necessità organizzative, derivanti dall'opportunità di garantire la tempestività di intervento nei servizi aziendali, possono essere previste a livello aziendale, previa consultazione/confronto della R.S.U., ulteriori fattispecie di utilizzo del servizio di reperibilità.

Nei confronti dei lavoratori impegnati nel servizio di reperibilità, il periodo di riposo giornaliero di cui all'**art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003**, in presenza di

prestazioni rese su chiamata, può essere ripartito in più periodi distinti, di cui almeno uno della durata di 4 ore consecutive; ove il riposo anche discontinuo non risulti comunque pari alle 11 ore complessive, il lavoratore ha diritto a riposi compensativi fino a concorrenza delle suddette 11 ore, da godersi entro le 24 ore successive, salvo casi eccezionali; resta fermo in tal caso il pagamento delle sole maggiorazioni previste dall'art. 29, comma 10 sulle ore prestate durante il servizio di reperibilità.

Art. 29 Lavoro straordinario

Ferma restando la disciplina legale sulla durata della prestazione lavorativa, ai soli fini contrattuali e retributivi si considera lavoro straordinario quello compiuto oltre i limiti della durata normale della prestazione prevista dal presente CCNL.

Qualora particolari esigenze del servizio lo richiedano, il lavoratore è tenuto a prestare la propria attività lavorativa anche oltre il normale orario di lavoro stabilito dal presente contratto fino alla concorrenza massima individuata nei commi che seguono.

Il lavoratore, senza giustificati motivi di impedimento, non può rifiutarsi di eseguire il lavoro straordinario; il lavoro straordinario non espressamente ordinato non è riconosciuto né compensato.

Salvo in ogni caso quanto previsto dall'**art. 5, comma 4 del D.Lgs. n. 66/2003**, le prestazioni di lavoro eccedenti il normale orario di lavoro debbono essere contenute entro il limite di 150 ore annue pro-capite, che possono essere elevate fino a 250 previo incontro con la R.S.U..

In caso di prestazioni di lavoro straordinario per l'esecuzione di specifiche opere o attività che non è possibile eseguire nell'orario normale di lavoro, quali ad esempio operazioni nei cimiteri o altri interventi concordati per garantire l'igiene e l'ordine pubblico, le stesse, su richiesta del lavoratore, possono essere compensate attraverso corrispondenti riposi compensativi da godersi entro i sei mesi successivi, ferma restando la corresponsione delle sole maggiorazioni della retribuzione contrattualmente previste sulle ore lavorate; tali prestazioni sono oggetto di preventiva comunicazione della Direzione aziendale alla R.S.U..

Le Parti si danno atto che le prestazioni degli addetti di cui all'**art. 16, punto 1 lett. n) n. 4 del D.Lgs. n. 66/2003**, non sono soggette alla disciplina di cui al comma 4 del presente articolo.

La Direzione aziendale comunica alla R.S.U. con cadenza trimestrale e non appena noti i dati a consuntivo concernenti le eventuali prestazioni di lavoro straordinario per ufficio o reparto.

Si considera lavoro straordinario diurno quello compiuto dal lavoratore oltre la durata dell'orario settimanale di lavoro (ovvero mensile nei casi di adozione in

azienda di orari elastici).

Si considera lavoro straordinario notturno quello compiuto dal lavoratore oltre la durata giornaliera della sua prestazione, tra le ore 22 e le ore 6.

Ogni ora di lavoro straordinario viene compensata con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle percentuali seguenti:

- lavoro straordinario feriale diurno: 32%
- lavoro straordinario feriale notturno e festivo (diurno e notturno): 45%

I compensi previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dall'art. 30.

In attuazione del comma 5 dell'**art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003**, le previsioni del presente articolo non trovano attuazione nei confronti dei lavoratori che svolgono funzioni direttive, individuate secondo le norme contrattuali sulla classificazione del personale in relazione alle mansioni concretamente esercitate nonché nei confronti dei telelavoratori e degli altri lavoratori i quali hanno assegnati ambiti di determinazione autonoma della durata dell'orario di lavoro, in ragione delle caratteristiche dell'attività espletata.

Art. 30 Lavoro festivo

1) Lavoratori non addetti a turni avvicendati

Il lavoratore che viene chiamato a prestare servizio in un giorno festivo viene compensato con altra giornata di riposo e con la sola maggiorazione della retribuzione della retribuzione individuale oraria del 45%.

Qualora in casi eccezionali la giornata di lavoro festivo non possa essere compensata con altra giornata di riposo, il lavoratore avrà diritto alla retribuzione individuale oraria maggiorata del 45%.

2) Lavoratori addetti a turni avvicendati

Il lavoratore addetto a turni avvicendati che viene chiamato a prestare servizio nel giorno prestabilito di riposo od in un giorno festivo infrasettimanale anche se coincide con una domenica, viene compensato come precisato al 2° comma del precedente paragrafo 1.

Art. 31 Giorni festivi - Riposo settimanale

I giorni festivi sono quelli stabiliti dalla legge (**artt. 1 e 2, Legge 27 maggio 1949, n. 260, modificati dall'art. 1 della Legge 5.3.1977 n. 54, dall'art. 1 della Legge 28.12.1985 n. 792 e dall'art. 1 della legge n. 336/2000**), ai quali si aggiunge quello del S. Patrono del luogo dove il dipendente lavora.(1)

Il riposo settimanale dei lavoratori, come stabilito dalla legislazione vigente cade normalmente di domenica.

Per i lavoratori per i quali è ammesso a norma di legge il lavoro nel giorno di domenica, il riposo può essere fissato in un altro giorno della settimana, senza mai oltrepassare i sei giorni consecutivi di lavoro; in questo caso la domenica è considerata giorno lavorativo, mentre viene ad essere considerato giorno di riposo settimanale, a tutti gli effetti, il giorno fissato per il riposo stesso.

In tal caso viene corrisposta l'indennità di lavoro domenicale nella misura fissata dall'art. 43 lettera f).

Qualora una delle festività non domenicali di cui al primo comma del presente articolo coincida con la domenica, è dovuto a ciascun lavoratore il cui riposo settimanale cada normalmente di domenica, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una giornata di retribuzione globale.

Nel caso che una delle festività non domenicali di cui al 1° comma del presente articolo coincida con il giorno di riposo settimanale dei lavoratori di cui al 3° comma, questi ultimi hanno diritto allo stesso trattamento previsto per la coincidenza della domenica con una festività infrasettimanale.

Al trattamento previsto dai due commi precedenti si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano nel giorno di riposo normale o prestabilito, il compenso stabilito per il lavoro festivo.

Per le festività sopprese dalla **Legge 5.2.1977 n. 54** si applicherà il seguente trattamento:

1) a compensazione ed in luogo delle festività nazionali e religiose nonché delle solennità civili sopprese o comunque differite dalla legge sopracitata, sono attribuite annualmente ai dipendenti regolati dal presente CCNL cinque giornate di permesso retribuito.

2) i permessi retribuiti previsti dal precedente punto 1) sono assegnati dall'azienda compatibilmente con le esigenze di servizio su richiesta del lavoratore.

3) ove i permessi di cui sopra non possano essere usufruiti entro l'anno cui si riferiscono per fatto derivante esclusivamente da motivate esigenze inerenti alla organizzazione dei servizi erogati, sarà corrisposta al lavoratore interessato nella retribuzione del mese di dicembre, per ciascuno di quelli non goduti, una quota

giornaliera di retribuzione contrattuale, senza alcuna maggiorazione, di importo pari a quella dovuta per le giornate di ferie. Sono fatte salve diverse intese aziendali per l'eventuale fruizione dei permessi non goduti nell'anno successivo.

4) Per la determinazione dei ratei in dodicesimi si arrotondano all'unità inferiore le frazioni pari o inferiori ai 50 centesimi e all'unità superiore le frazioni superiori ai 50 centesimi.

Nota

(I) Legge 27.5.1949, n. 260, come modificata dalla Legge 5.3.1977, n. 54, dalla Legge 28.12.1985, n. 792 e dalla Legge 20.11.2000 n. 336

Art. 1 - Il giorno 2 giugno, data di fondazione della Repubblica, è dichiarato festa nazionale.

Art. 2 - Sono considerati giorni festivi, agli effetti dell'osservanza del completo orario festivo e del divieto di compiere determinati atti giuridici, oltre al giorno della festa nazionale, i giorni seguenti:

- tutte le domeniche;*
- il primo giorno dell'anno;*
- il giorno dell'Epifania;*
- il 25 aprile: anniversario della Liberazione;*
- il giorno di lunedì di Pasqua;*
- il 1° maggio: festa del lavoro;*
- il giorno delle Festa dei Santi Apostoli Pietro e Paolo (solo per i lavoratori del Comune di Roma quale Festa del Santo Patrono)*
- il giorno dell'Assunzione della B. V. Maria;*
- il giorno di Ognissanti;*
- il giorno della festa dell'Immacolata Concezione;*
- il giorno di Natale;*
- il giorno 26 dicembre.*

N.B.: La festività del 4 novembre è stata differita alla prima domenica di novembre. La festività dell'Epifania N.S. è stata ripristinata dal D.P.R. 28.12.1985 n. 792 e comporta la riduzione di una giornata dal numero dei permessi sostitutivi delle festività sopprese di cui all'Accordo Interconfederale del 27.7.1978. Anche la festività del 2 giugno è stata ripristinata con Legge 336/2000 con conseguente riduzione di un'ulteriore giornata di permessi sostitutivi delle festività sopprese di cui all'accordo citato.

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 07/02/2023](#)

Art. 32 Ferie

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio effettivamente prestato ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione globale, nella misura di 26 giorni lavorativi.

Qualora l'orario settimanale fosse concentrato in 5 giornate, il lavoratore ha diritto ad un numero complessivo di giorni proporzionalmente ridotto a 22 giorni lavorativi, in detta misura non comprendendo i giorni lavorativi non lavorati per effetto della ripartizione settimanale.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; su richiesta del lavoratore, è garantita la fruizione del riposo consecutivo per almeno due settimane all'anno; esso viene assegnato dall'azienda sulla base di una programmazione di massima predisposta annualmente, tenuto conto delle esigenze del servizio e delle richieste scritte dei lavoratori.

L'estinzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore effettivo ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati. Le frazioni di mese non inferiori ai 15 giorni sono computate come dodicesimo intero; per la determinazione dei ratei in dodicesimi si arrotondano all'unità inferiore le frazioni pari o inferiori ai 50 centesimi e all'unità superiore le frazioni superiori ai 50 centesimi.

L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

Il lavoro di competenza del personale in ferie deve essere compiuto, per quanto possibile, dal personale in servizio durante l'orario normale, senza alcuna corresponsione di indennità.

Qualora, durante il periodo delle ferie, il lavoratore si ammali deve darne comunicazione alla Direzione ed inviare il certificato medico nei termini previsti dall'art. 35 del presente CCNL; nel caso in cui il lavoratore dimori fuori dal proprio domicilio abituale, sia in Italia che all'estero, deve ugualmente comunicare al datore di lavoro nei termini previsti dall'art. 35 del presente CCNL, anche attraverso fax, il suo stato di malattia, segnalando nel contempo l'esatto recapito presso il quale possono essere effettuati ai sensi di legge eventuali controlli; fa, inoltre, seguire il più presto possibile, secondo le regole previste, la relativa certificazione.

Ove la malattia impedisse il godimento parziale o totale delle ferie entro l'anno, le stesse vanno godute, a guarigione avvenuta, anche nell'anno successivo.

Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore o per disposizioni dell'azienda.

Le ferie maturate e non godute entro l'anno di maturazione per provate esigenze di servizio vanno fruite entro il primo semestre dell'anno successivo quello di

maturazione.

Per "anno di maturazione" ai sensi e per gli effetti dell'attuazione dell'**art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003**, deve intendersi l'anno di calendario; in caso di assunzione in corso d'anno, le ferie relative all'anno di assunzione vengono compiute pro-rata.

CAPITOLO 8 - Interruzione e sospensione del rapporto di lavoro

Art. 33 Assenze - Permessi

Durante l'orario di lavoro, il lavoratore non può abbandonare il proprio lavoro se non debitamente autorizzato dal proprio superiore; per gli addetti ai turni avvicendati si richiama quanto stabilito dal penultimo comma dell'art. 27.

Il lavoratore è tenuto, in caso di assenza dal lavoro, ad avvertire l'azienda nello stesso giorno in cui ha inizio l'assenza, ed a giustificlarla al più tardi entro il mattino successivo; il tutto salvo il caso di comprovata forza maggiore.

In caso di denunciata malattia, l'azienda ha facoltà di farla controllare per mezzo dei servizi ispettivi degli Enti competenti.

Al lavoratore che ne faccia domanda l'azienda può, a sua discrezione, accordare per giustificati motivi permessi o brevi congedi con facoltà di corrispondere o meno la retribuzione.

Tali permessi o brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di ferie salvo richiesta scritta del lavoratore.

Al lavoratore che contrae matrimonio viene concesso un permesso di:

a) 15 giorni di calendario con corresponsione della retribuzione e, a sua richiesta, altri 15 giorni non retribuiti, se effettivo o assunto con contratto di formazione e lavoro o apprendistato;

b) 7 giorni di calendario retribuiti, se assunto a termine.

Nel caso di decesso del coniuge non legalmente separato o di un genitore o di un figlio sono concessi al lavoratore tre giorni lavorativi di permesso con corresponsione della retribuzione.

Nel caso di decesso di un fratello o di una sorella il periodo predetto è ridotto a due giorni.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli

di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti in occasione degli esami ottengono permessi retribuiti nelle seguenti misure:

- giorni 10 (dieci) lavorativi per gli esami di licenza di scuola media
- giorni 15 (quindici) lavorativi per gli esami di licenza di scuola media superiore;
- giorni 2 (due) lavorativi per ogni esame universitario (inteso per tale l'insieme delle prove necessarie per ottenere la valutazione sul libretto).

Fra i giorni lavorativi è computato anche il sabato.

Nel caso che il lavoratore venga respinto, può fruire dei suddetti permessi solamente per la seconda volta, purché detti esami abbiano esito positivo.

I predetti lavoratori studenti hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti nella misura di 50 (cinquanta) ore in ogni anno scolastico per frequentare i corsi di studio sopra specificati.

È consentita l'utilizzazione della predetta competenza contrattuale anche in un solo anno scolastico fino ad un massimo di 150 ore nell'anno.

L'azienda può richiedere adeguata certificazione necessaria all'esercizio dei diritti di cui ai precedenti commi.

Si considerano ingiustificate le assenze non previste dal presente contratto.

Art. 34 Aspettativa

Per motivi di carattere privato il lavoratore può richiedere un periodo di aspettativa fino ad un massimo di un anno.

L'azienda, valutata la compatibilità con le esigenze di servizio, potrà accogliere o meno la richiesta.

I periodi di aspettativa sono considerati a tutti gli effetti sospensione del rapporto di lavoro, senza alcuna corresponsione di retribuzione, di contributi e senza decorrenza di anzianità.

Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive vengono applicate le disposizioni di cui all'**art. 81 del D.Lgs. n. 267/2000**.

Art. 35 Trattamento di malattia, di convalescenza e di infortunio

L'assenza dovuta a malattia o ad infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda, salvo il caso di comprovato impedimento, prima dell'inizio dell'orario di lavoro stabilito del medesimo giorno.

In caso di prosecuzione del periodo di assenza oltre il previsto giorno di rientro in servizio, il lavoratore ne dà comunicazione all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno precedente quello previsto per il rientro stesso, salvo il caso di comprovato impedimento.

Il lavoratore deve giustificare l'assenza facendo pervenire all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza stessa o della sua prosecuzione.

La comunicazione del numero di protocollo dovrà avvenire mediante l'utilizzo di posta elettronica o sms o con le modalità indicate dall'azienda.

Nel caso in cui, per qualsiasi motivo la trasmissione telematica del certificato di malattia non sia stata possibile, il lavoratore dovrà consegnare o far pervenire all'azienda, nei termini di cui sopra e con la modalità dalla stessa indicate, la certificazione che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo attestante la prognosi e la data di inizio della malattia.

L'incapacità al lavoro deve essere provata con certificato medico e, in ogni caso, è facoltà dell'azienda di far costatare in qualsiasi momento tale incapacità attraverso i servizi ispettivi degli Enti competenti.

L'Azienda ha facoltà di far controllare la malattia ai sensi della **legge n. 300/1970 art. 5**, nonché secondo le norme di cui all'**art. 5 del D.L. 12/9/1983 n. 463** convertito con modificazioni in **Legge 11/11/1983 n. 638** e secondo le fasce di reperibilità fissate dal **D.M. 15/7/1986**.

In caso di malattia o infortunio extra-professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per 12 mesi senza interruzione di anzianità.

Il diritto alla conservazione del posto viene comunque meno quando il lavoratore, anche per effetto di una pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli, raggiunga in complesso il limite dei 12 mesi complessivi di assenza durante un arco temporale di 24 mesi consecutivi.

Quando l'assenza è dovuta ad incapacità conseguente ad infortunio sul lavoro o a malattia contratta a causa di servizio, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro sino alla guarigione clinica, comprovata da adeguata certificazione, oppure fino a quando gli effetti dell'infortunio o della malattia non si siano stabilizzati.

Durante il periodo di conservazione del posto previsto dai commi precedenti l'azienda corrisponde al lavoratore la retribuzione globale.

Alla scadenza dei termini avanti indicati ove l'azienda proceda al licenziamento del lavoratore gli corrisponde il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Le indennità di malattia ed infortunio di cui al presente articolo hanno carattere integrativo, essendo comprensive di quanto il lavoratore abbia diritto a percepire per atti assicurativi, di previdenza o assistenziali, anche di legge; pertanto il lavoratore stesso è tenuto a versare immediatamente all'azienda gli importi che ai titoli predetti gli saranno stati corrisposti dagli istituti assicuratori. Eguali diritti spettano al lavoratore nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Art. 36 Tutela della maternità

Alla lavoratrice che venga a trovarsi in stato di gravidanza e puerperio vengono applicate le disposizioni di legge in materia.

Per il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro, viene corrisposta a chi di diritto la retribuzione globale mensile, con esclusione delle eventuali indennità e compensi collegati con la presenza in servizio.

Da tale trattamento vengono dedotte tutte le concessioni accordate per legge allo stesso titolo da qualsiasi altro Ente, escluse le concessioni aventi carattere di premio.

In caso di malattia sopravvenuta durante la gravidanza o il puerperio e che perduri oltre il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro, i termini stabiliti per il trattamento di malattia decorrono a partire dal suddetto termine.

Art. 37 Richiamo alle armi

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro; al dipendente richiamato alle armi viene applicato il trattamento economico previsto dalle leggi in vigore.

Il dipendente richiamato alle armi dovrà presentarsi all'azienda per riprendere servizio, salvo nel caso di forza maggiore, entro II termine di un mese dal collocamento in congedo; in mancanza sarà considerato dimissionario.

CAPITOLO 9 - Trattamento economico

Art. 38 Retribuzione e sue definizioni

La retribuzione è corrisposta ai lavoratori mensilmente in un giorno stabilito dall'azienda.

Con l'espressione "minimo tabellare integrato" si intendono i minimi determinati per i vari gruppi dei lavoratori nella tabella allegata al successivo art. 40, risultanti dal conglobamento nella retribuzione base contrattuale vigente alla data odierna dell'indennità di contingenza in vigore alla data dell'1/11/1991, cui si aggiungono gli aumenti retributivi mensili previsti dal presente CCNL e dai seguenti accordi.

*Con l'espressione "retribuzione individuale" si intende la somma del minimo tabellare integrato, degli eventuali importi già maturati ai sensi dell'**art. 13 del previgente CCNL 28/7/1992** "aumenti periodici di anzianità" e degli aumenti di merito nonché degli eventuali assegni ad personam.*

Con l'espressione "retribuzione globale" si intende la somma della retribuzione individuale, delle indennità a carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese anche se forfezzato, nonché, salvo diversamente disposto, degli eventuali assegni ad personam sostitutivi di indennità e/o voci retributive soppresse dal presente CCNL (NOTA 15).

- Nota a verbale -

Continua altresì ad essere corrisposto l'EDR di cui al **Protocollo Governo-Parti Sociali 31/7/1992**; lo stesso è utile ai soli fini della tredicesima mensilità, delle ferie, delle festività nazionali ed infrasettimanali, dell'indennità di preavviso, del T.F.R. e dei permessi retribuiti.

- Nota 15 -

Le somme conservate ad personam a titolo di ex-ERI ai lavoratori Quadri in forza alla data dell'11/3/1997 confluiscono nella retribuzione globale di cui al 3° comma del presente articolo e continuano ad essere utili per la corresponsione della tredicesima e quattordicesima mensilità.

Articolo modificato dall'**Ipotesi di accordo 10/7/2018**

Art. 39 Calcolo della retribuzione giornaliera ed oraria

La retribuzione oraria, nei suoi vari aspetti come definiti nell'articolo precedente, si ottiene dividendo la retribuzione mensile per il coefficiente 165 (centosessantacinque).

La retribuzione giornaliera si ottiene moltiplicando la retribuzione oraria per il

numero delle ore settimanali di lavoro diviso per il numero dei giorni lavorativi della settimana.

Art. 40 Minimo tabellare integrato

1. Aumenti tabellari (TEM)

*Le Parti concordano che i minimi tabellari integrati di cui all'**art. 37 del CCNL** vengano aumentati a regime di euro 105 negli importi e con le decorrenze di seguito stabilite, con riferimento al parametro del livello C1, 141,50.*

1° marzo 2023: 50 euro

1° aprile 2024: 30 euro

1° novembre 2024: 25 euro

Di conseguenza la tabella allegata al su citato art. 37 del CCNL viene modificata come di seguito riportato.

Minimi tabellari integrati				
Livello	Parametro	Decorrenze		
		01/03/2023	01/04/2024	01/11/2024
QS	244,85	€ 3.143,84	€ 3.195,75	€ 3.239,01
Q	218,81	€ 2.809,60	€ 2.855,99	€ 2.894,65
A1	193,19	€ 2.480,59	€ 2.521,55	€ 2.555,68
A2	175,63	€ 2.255,10	€ 2.292,34	€ 2.323,37
B1	162,40	€ 2.085,27	€ 2.119,70	€ 2.148,39
B2	151,95	€ 1.951,01	€ 1.983,23	€ 2.010,08
C1	141,50	€ 1.816,83	€ 1.846,83	€ 1.871,83
C2	133,95	€ 1.719,94	€ 1.748,34	€ 1.772,01
C3	129,89	€ 1.667,81	€ 1.695,35	€ 1.718,30
D1	125,83	€ 1.615,68	€ 1.642,36	€ 1.664,59
D2	118,87	€ 1.526,23	€ 1.551,43	€ 1.572,43

D3	100,00	€ 1.284,01	€ 1.305,21	€ 1.322,88
----	--------	------------	------------	------------

Salvo errori ed omissioni.

2. Copertura economica periodo 1 ° gennaio 2021 - 28 febbraio 2023

Ferma restando l'applicazione integrale delle clausole del **CCNL 10 luglio 2018** sino a tutto il 31 dicembre 2022, le Parti convengono quanto segue:

1. A copertura forfettaria del periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2021, ai lavoratori ancora in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo viene corrisposto al più tardi con la retribuzione del mese di luglio 2023 un importo pari a 200 euro per lavoratore, da riconoscersi, salvo diversa intesa aziendale, in buoni benzina o analoghi titoli per l'acquisto di carburanti, ai sensi dell'**art. 1 del D.L. n. 5/2023**. Il valore del buono è proporzionalmente ridotto al personale con contratto di lavoro a tempo parziale.

2. Ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente accordo è riconosciuto a copertura del periodo 1° gennaio 2022 - 28 febbraio 2023, un importo forfettario una tantum convenzionalmente determinato dalle Parti in euro 400 lordi, riferiti al parametro medio del livello C1 (141,50), come da tabella di seguito riportata, che sarà erogato contestualmente alla retribuzione del mese di marzo 2023.

Livello	Par.	Una tantum
QS	244,85	€ 692,16
Q	218,81	€ 618,54
A1	193,19	€ 546,12
A2	175,63	€ 496,48
B1	162,40	€ 459,08
B2	151,95	€ 429,54
C1	141,50	€ 400,00
C2	133,95	€ 378,66
C3	129,89	€ 367,18
D1	125,83	€ 355,70
D2	118,87	€ 336,03

D3	100,00	€ 282,69
----	--------	----------

L'importo forfettario è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti; inoltre, in attuazione di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 2120 del Codice Civile, l'importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto (T.F.R.).

La somma concretamente spettante viene determinata in misura pari ad 1/14 (un quattordicesimo) per mese intero di servizio prestato da ciascun lavoratore nel periodo 1° gennaio 2022-28 febbraio 2023; si intende per mese intero anche la frazione superiore a 15 giorni; sono equiparate a servizio prestato le sole assenze con diritto alla retribuzione almeno parziale a carico dell'azienda (es. malattia, infortunio, congedo per maternità, ecc.); in caso di retribuzione ridotta per lavoro part-time, la somma viene corrisposta con la stessa percentuale di riduzione.

In caso di passaggio di livello nel corso del periodo su indicato, gli importi da corrispondere vengono riferiti pro-quota all'effettivo livello di appartenenza.

Ai lavoratori assunti successivamente al 1° gennaio 2022, l'importo è corrisposto in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati dalla data di assunzione.

Le parti possono, con specifico accordo aziendale, destinare tale quota all'incremento del premio di risultato aziendale e/o agli istituti di welfare aziendale istituiti o da istituirsì in favore dei dipendenti.

Articolo modificato dall'[Ipotesi di accordo 10/7/2018](#)

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 07/02/2023](#)

Art. 41 Mensilità aggiuntive

L'azienda corrisponde ai propri dipendenti nel mese di dicembre una tredicesima mensilità pari alla retribuzione individuale del mese di novembre.

Inoltre, entro il mese di giugno, l'azienda corrisponde ai dipendenti non in prova una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione individuale dello stesso mese. Il periodo di maturazione della quattordicesima mensilità è l'anno solare.

Nel caso d'inizio e di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della tredicesima e della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestati.

Le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni sono computate come dodicesimo intero.

Qualora la quattordicesima mensilità non sia stata corrisposta nel mese di giugno

agli assunti in corso d'anno verranno corrisposti i relativi conguagli nel successivo mese di dicembre.

Art. 42 Premio di risultato

1. PREMESSA

Allo scopo di migliorare il servizio e la competitività delle aziende anche attraverso strumenti di partecipazione all'andamento aziendale, viene istituito un "Premio di risultato", la cui negoziazione a livello aziendale ha luogo con le modalità di cui al presente articolo, con periodicità triennale.

Tale premio ha le finalità di:

- coinvolgere e far partecipare tutti i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di obiettivi e programmi di efficienza, produttività e qualità;

- far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento economico e produttivo conseguito attraverso la realizzazione degli obiettivi e dei programmi suddetti.

Gli obiettivi e i programmi in base ai quali definire il premio di risultato vengono definiti con una contrattazione aziendale triennale con la R.S.U. assistita dalle strutture sindacali territoriali delle OO.SS. FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI-UIL e viene erogato anno per anno secondo i criteri di cui al successivo paragrafo 3.

2. DETERMINAZIONE DI OBIETTIVI E PROGRAMMI

Nell'ambito della contrattazione triennale aziendale le parti, valutate le condizioni dell'Impresa e del lavoro, le prospettive di sviluppo anche occupazionale e tenuto conto dell'andamento e delle condizioni di competitività, di redditività, di produttività definiscono un sistema di programmi e di indicatori finalizzati ad obiettivi di miglioramento aziendale, che può essere rivisto e ritarato con periodicità annuale.

I programmi e gli obiettivi che le parti individuano a livello di azienda debbono essere scelti in modo da valorizzare il contributo dei lavoratori al miglioramento dell'efficienza interna e dell'efficacia del servizio, conseguendo più elevati standard di qualità.

In ogni caso, nel suo insieme, il sistema di programmi ed obiettivi definito con la

contrattazione triennale aziendale deve essere funzionale al conseguimento di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. Gli obiettivi devono essere flessibili, per orientare gli sforzi in coerenza con le strategie aziendali, in particolare nelle aziende a struttura più complessa in cui nei tre anni la situazione dei singoli settori può variare anche in maniera differenziata. Tali obiettivi, per essere il più possibile coinvolgenti nei confronti dei lavoratori devono risultare visibili, misurabili ed apprezzabili nel loro andamento. Stabiliti il sistema e l'articolazione degli obiettivi, anche tra loro alternativi, vengono definiti i relativi parametri di riferimento e misurazione, anche attribuendo fattori di ponderazione differenziati, ai cui risultati vanno collegate le eventuali erogazioni, da corrispondere a consuntivo dell'esercizio di riferimento. Gli accordi e le relative erogazioni devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione delle agevolazioni fiscali e/o contributive previste dalla legislazione vigente; in particolare, gli accordi potranno prevedere la volontaria conversione del premio di risultato in prestazioni, opere e servizi di carattere sociale, corrisposti anche sotto forma di rimborso spese (welfare aziendale). Nel corso dell'anno sono prevedibili, tra azienda e R.S.U., dei momenti di verifica relativi all'andamento dei programmi/obiettivi di miglioramento convenuti tra le Parti.

3. DETERMINAZIONE DEL VALORE DEL PREMIO DI RISULTATO

Si conviene che la negoziazione triennale relativa al premio di risultato deve rispondere ai seguenti criteri guida:

- a) condizione necessaria per l'erogazione del premio è la verifica di un andamento positivo dei parametri presi a riferimento;*
- b) per la verifica dell'obiettivo di miglioramento del risultato del Bilancio Aziendale le parti concordano che a livello di contrattazione aziendale sia assunto come parametro la variazione del M.O.L. o di un eventuale altro indice desumibile dal Bilancio redatto conformemente allo schema del D.M.T. 26.04.95;*
- c) in sede di contrattazione si destina al premio una quota dei benefici che complessivamente si prevede di conseguire con il raggiungimento degli obiettivi definiti e la realizzazione dei programmi specificamente prefissati nel corso della trattativa per il premio di risultato; in sede di consuntivo, si provvede alla verifica della effettiva disponibilità della quota individuata in sede di contrattazione;*
- d) il premio di risultato è differenziabile a livello individuale in base a parametri di professionalità ed attività effettivamente resa, in relazione:*

- ai diversi obiettivi prefissati per ciascun settore produttivo in fase di redazione dei programmi di miglioramento;
 - al diverso contributo apportato per il conseguimento degli obiettivi prefissati, rilevato a consuntivo;
- e) qualora vi siano, nel corso della vigenza dell'accordo aziendale, acquisizioni e/o scorpori di attività che incidano diversamente sugli indicatori di cui ai commi precedenti, si procede alla ridefinizione dei valori di riferimento.

In fase di consuntivo si procede alla verifica dei parametri sopra stabiliti che rappresentano la condizione necessaria all'erogazione del premio, si analizzano i risultati dei singoli programmi obiettivi ed in riferimento al loro conseguimento viene definito il premio da erogare, tenendo conto dei seguenti criteri:

- 1) il premio è commisurato ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati e corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento in termini proporzionali all'effettiva presenza in servizio; sono considerate quale effettiva presenza in servizio ai fini previsti dal presente articolo le assenze per infortuni sul lavoro, ferie, permessi sindacali, permessi donazione sangue;
- 2) il premio così determinato viene erogato una tantum e non è computabile in alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del T.F.R.; il premio verrà erogato successivamente all'approvazione da parte degli organi statutari del bilancio consuntivo dell'esercizio di riferimento;
- 3) l'accordo definitivo va depositato ai sensi dell'**art. 14 del D.Lgs. n. 151/2015** secondo le procedure telematiche previste al fine di poter fruire dei benefici di legge.

4. ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

A decorrere dall'anno 2023, l'elemento di garanzia retributiva di cui all'art. 49 punto 4) viene aumentato dell'importo di 60 euro medi annui (5 euro per 12 mensilità) sul livello del parametro medio C1, con efficacia a partire dall'erogazione di marzo 2024 e fatti salvi modalità e termini previsti dal suddetto art. 49.

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 07/02/2023](#)

Articolo modificato dall'[Ipotesi di accordo 07/02/2023](#)

Art. 43 Indennità varie

a) Indennità per maneggio denaro

Il lavoratore che regolarmente maneggia denaro contante e/o assegni per un ammontare pari a oltre 500 euro di denaro trattato al mese con rischio di oneri per errori ha diritto ad un'indennità pari a euro 3,50 per giorno effettivamente lavorato.

Tale indennità viene corrisposta anche a chi sostituisce temporaneamente il titolare del servizio di cassa a qualunque titolo.

L'Azienda ha facoltà di richiedere al lavoratore di cui sopra il versamento di un'adeguata cauzione o analoga garanzia finanziaria; gli interessi derivanti dalla cauzione restano a beneficio del lavoratore medesimo.

b) Indennità mezzo di trasporto

Qualora l'azienda richieda che il lavoratore usi il proprio mezzo di trasporto per servizio è tenuta a corrispondergli una indennità chilometrica omnicomprensiva di qualsiasi costo inherente l'utilizzo e l'assicurazione del veicolo stesso.

L'indennità mezzo di trasporto viene erogata al personale avente diritto secondo i criteri sottoelencati:

- 1) la corresponsione dell'indennità chilometrica è riferita agli effettivi chilometri percorsi per servizio;
- 2) la misura dell'indennità chilometrica stabilita dal presente articolo è al lordo delle trattenute di legge e di contratto;
- 3) per ogni chilometro di effettiva percorrenza dell'automezzo, si corrisponde una indennità pari ad 1/5 del vigente prezzo di vendita al litro della benzina super più 10 centesimi di euro; per i motomezzi l'indennità di cui sopra viene corrisposta in ragione di 1/10 del prezzo di vendita al litro sempre della benzina super più 5 centesimi di euro;

- 4) eventuali spese di autostrada sono rimborsate solo se documentate;
- 5) l'uso proprio del mezzo motorizzato è subordinato a preventiva autorizzazione da parte della Direzione sia per uso continuativo, sia per uso occasionale.

c) Trattamento di trasferta

Ai lavoratori comandati a prestare temporaneamente servizio fuori dall'ambito territoriale di competenza dell'azienda, è dovuto un trattamento di trasferta consistente nei seguenti elementi:

- a) rimborso delle spese a piè di lista;
- b) indennità di trasferta.

Il rimborso a piè di lista comprende tutte le spese di trasporto, viaggio, vitto e alloggio analiticamente documentate, può essere regolamentato a livello aziendale e definito nei tetti massimi di spesa.

L'indennità di trasferta è pari a 10,33 € qualora la trasferta abbia una durata compresa tra le 8 e le 16 ore e a 20,66 € qualora la stessa abbia una durata superiore alle 16 ore.

Condizioni di miglior favore possono essere contrattate a livello aziendale. Tale indennità non è utile a nessun istituto contrattuale.

- Dichiarazione a verbale -

Le Parti si impegnano a costituire una commissione tecnica paritetica con il compito di analizzare i trattamenti corrisposti nel settore con riguardo alle trasferte del personale al fine di evidenziare le eventuali criticità e presentare un rapporto conclusivo alle Parti stipulanti entro la vigenza del presente contratto.

d) Conduzione automezzi

In caso di incidenti stradali che si verifichino durante il lavoro e nei quali siano implicati dipendenti impegnati nella guida di mezzi aziendali o di mezzi propri, autorizzati però espressamente (e cioè per iscritto) dall'azienda all'uso per servizio, l'azienda stessa assicura - tranne il caso in cui l'incidente sia da collegarsi a comprovato dolo, colpa grave o stato di ebbrezza da parte del dipendente - la copertura di ogni onere per assistenza legale per giudizi sia civili che penali, nonché per ogni altro atto legato al riottenimento della patente di guida.

L'autista al quale sia dall'Autorità, per motivi che non comportano il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, ha diritto alla conservazione

del posto fino alla definizione del procedimento amministrativo o penale in corso senza percepire retribuzione alcuna; in alternativa durante questo periodo può essere adibito ad altri lavori mantenendo la retribuzione individuale in atto. Qualora il procedimento penale o amministrativo si chiuda con il ritiro definitivo della patente e l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Nel caso il procedimento penale od amministrativo che dia luogo al ritiro della patente, ed ove la patente sia restituita al dipendente per riconosciuta non colpevolezza, il lavoratore deve essere reintegrato delle eventuali differenze di retribuzione ricevute in meno nel periodo nel quale non ha potuto svolgere le mansioni di autista.

e) Rimborso spese per testimonianza

È corrisposta la normale retribuzione al lavoratore chiamato quale teste in cause civili o penali in dipendenza del servizio.

In tal caso, qualora il lavoratore debba allontanarsi dalla zona normale di lavoro, ha diritto al rimborso di tutte le spese di vitto, alloggio e viaggio, detratta l'indennità percepita dallo Stato.

f) Indennità per lavoro domenicale

Dal 1° gennaio 2024 ai lavoratori che per effetto dei turni di servizio siano chiamati a prestare la loro attività di domenica è corrisposta un'indennità giornaliera omnicomprensiva di 7,00 euro.

g) Indennità per prestazioni disagiate

Di norma, salvo che per le aziende delle aree metropolitane, in relazione alla cui specifica diversa organizzazione del lavoro è possibile definire differenti criteri e modalità applicative, si riconoscono per prestazioni particolarmente disagiate per il settore funerario quelle connesse ai trattamenti tanatologici sulla salma e alle esumazioni ed estumulazioni programmate nei cimiteri.

Le indennità per prestazioni disagiate, salve le previsioni di cui all'art. 40, lett. g) sui lavoratori aventi diritto e sulle modalità di corresponsione, dal 1° gennaio 2024 sono compensate come segue:

3.1. indennità per operazioni tanatologiche: € 10,00

3.2. indennità per trattamenti conservativi: € 12,00

3.3. indennità esumazioni con mezzi meccanici ed estumulazioni: € 12,00

3.4. indennità esumazioni senza mezzi meccanici: € 17,00

Le Parti si danno atto che tali aumenti corrispondono complessivamente ad un importo aggiuntivo medio pro-capite di euro 5 al mese per 12 mensilità.

Articolo modificato dall'[Ipotesi di accordo 10/7/2018](#)

Articolo modificato dall'[Ipotesi di accordo 07/02/2023](#)

Art. 44 Trasferimenti

Il lavoratore può essere trasferito per ragioni di servizio.

Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse le indennità e competenze anche in natura inerenti alle condizioni locali ed alle prestazioni particolari che non ricorrono nella nuova destinazione.

Il provvedimento di trasferimento deve essere comunicato per iscritto ed in tempo utile al lavoratore.

Il lavoratore trasferito che, senza giustificato motivo, non accetti il trasferimento è passibile dei provvedimenti disciplinari previsti dall'art. 23.

Compatibilmente con le esigenze di servizio le aziende cercano di effettuare un equo avvicendamento del personale trasferito in luoghi disagiati e diversi da quelli di assunzione.

Nei casi di trasferimento fuori provincia, ove non sia possibile al lavoratore trovare un alloggio e finché l'azienda non vi possa provvedere direttamente, viene concordata tra le parti una adeguata indennità.

Al lavoratore che venga trasferito fuori provincia è corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto, per sé, per le persone di famiglia conviventi e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, assicurazione rischi, ecc.), previi accordi con l'azienda.

Qualora, per effetto del trasloco conseguente al trasferimento, il dipendente debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto regolarmente registrato precedentemente alla comunicazione di trasferimento ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

In caso di morte del lavoratore trasferito l'azienda provvede al rimborso delle spese che i familiari debbono sostenere per il rientro nella residenza precedente al trasferimento o in quella di assunzione, a scelta dei familiari stessi, e sempre che il

rientro si verifichi nel termini di 3 mesi dalla morte del lavoratore.
Al lavoratore trasferito a sua domanda non compete il trattamento di cui sopra.

Art. 45 Pari opportunità

In armonia con le disposizioni contenute nella Direttiva 2006/54/CE e nel D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 in tema di parità uomo-donna nel lavoro, come modificato dalla Legge 5 novembre 2021 n. 162, le Parti convengono sulla opportunità di perseguire una politica di gestione delle risorse umane mirata a porre in atto interventi finalizzati ad incrementare la presenza femminile nei luoghi di lavoro ed a favorire il coinvolgimento delle risorse femminili in programmi di formazione professionale al fine di garantire pari opportunità di sviluppo professionale e di carriera.

In tale ambito le Parti promuovono l'adozione ed il monitoraggio delle certificazioni della parità di genere nel settore.

Con riferimento alle disposizioni di cui all'art. 46 del D.Lgs. n. 198/2006, le aziende che siano obbligate per legge alla presentazione del rapporto biennale lo trasmettono alla R.S.U. nei termini e con le modalità fissate per decreto ministeriale.

In materia di orario di lavoro, le aziende, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e di contratto, possono accogliere anche con priorità, le richieste di diversificazione e/o flessibilità - anche individuale - di orario e/o di trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro, presentati dalle lavoratrici per comprovate esigenze familiari.

Nell'ambito delle finalità generali di cui al D.Lgs. n. 198/2006 sono considerate mancanze sanzionabili a norma dell'art. 23 del presente CCNL i comportamenti, comunque finalizzati, per i quali si accerti il contenuto di lesione della dignità, libertà personale o discriminazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 07/02/2023](#)

Art. 46 Prestazioni per fini sociali - Provvidenze varie

a) Alloggio

Quando l'alloggio venga concesso a discrezione dell'azienda in relazione alle

esigenze del servizio, la concessione è gratuita, fatte salve le disposizioni di legge in materia contributiva e fiscale.

Tale concessione e le eventuali concessioni di alloggio a prezzo ridotto hanno termine di diritto con la risoluzione per qualsiasi causa del rapporto di lavoro, o quando cambi la natura o il luogo delle prestazioni per le quali l'azienda ha provveduto all'assegnazione dell'alloggio stesso.

Qualora nella località isolata ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano alloggi né mezzi pubblici di trasporto che collegino tale località con centri abitati l'azienda, ove non provveda direttamente al trasporto, corrisponderà un indennizzo.

Le concessioni di cui sopra non possono essere computate ad alcun effetto salvo il disposto dell'ultimo comma dell'**art. 2121 del codice civile** per i casi in cui l'alloggio sia dovuto al prestatore di lavoro.

b) Vestiario

Gli indumenti (impermeabili, soprascarpe, stivaloni di gomma, tute, vestiti da lavoro, ecc.) vengono forniti ai lavoratori secondo le disposizioni aziendali, sentito il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

c) Tempo libero

L'azienda devolve un contributo per ogni dipendente in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente al CRAL (Comitato per la ricreazione aziendale dei lavoratori), se ed in quanto costituito in sede aziendale.

Misura, modalità di erogazione, finalità e criteri di controllo vengono contrattati nelle singole aziende.

Le aziende che applicano il CCNL alla data della stipulazione del **CCNL 11/6/2003** mantengono comunque il contributo nella misura sinora erogata.

d) Tossicodipendenti

Le Parti, pur dandosi atto che il problema della tossicodipendenza rientra nelle competenze degli organismi preposti a tale scopo dalla legge e non di quelle dell'azienda, ritengono tuttavia - al fine di assolvere, di fronte alla gravità del fenomeno in parola, una funzione sociale - di dover assumere atteggiamenti di solidarietà nei confronti di tale realtà presente nel mondo del lavoro.

In tale ottica, nonché in attuazione di quanto previsto dalla **Legge 26/6/1990 n. 162**, le Parti esprimono il convincimento che vadano sostenute con particolare considerazione sia la scelta dei lavoratori tossicodipendenti che intendono sottoporsi a terapie riabilitative, sia la situazione dei dipendenti che abbiano

l'esigenza di assistere uno stretto congiunto tossicodipendente nella fase di riabilitazione.

Premesso tutto quanto sopra, le Parti convengono sull'opportunità di adottare le misure qui di seguito esposte senza peraltro apportare sostanziali modifiche di carattere normativo all'attuale disciplina del rapporto di lavoro.

Nei confronti dei dipendenti assunti a tempo indeterminato per i quali venga accertato lo stato di tossicodipendenza secondo le previsioni di legge, che intendano accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle USL o di altre strutture terapeutico-riabilitative o socio-assistenziali, è previsto quanto segue:

- 1) concessione di aspettativa, senza corresponsione della retribuzione né decorrenza di anzianità, per il tempo richiesto dalla struttura terapeutica presso la quale il dipendente sia inserito e comunque per un periodo non superiore a tre anni, con diritto alla conservazione del posto, secondo quanto previsto dall'art. 99, 1° comma della Legge n. 162/1990;
- 2) concessione in alternativa all'aspettativa di cui al precedente punto 1), di permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro in quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda;
- 3) adozione di soluzioni lavorative che rendano più agevole l'effettuazione della terapia di recupero nell'ipotesi di cui al precedente punto 2);
- 4) ricerca, a favore del dipendente che abbia positivamente concluso la terapia, di idonea sistemazione lavorativa che faciliti il reinserimento del medesimo nell'azienda e nel tessuto sociale.

Con riferimento all'adozione delle misure sopra preciseate sub 1, 2, e 3 il lavoratore deve avanzare la relativa richiesta di norma almeno 15 giorni prima dell'inizio del programma terapeutico, corredata della documentazione relativa all'accertamento della sua condizione nonché al programma cui intende partecipare, quest'ultima redatta a cura della struttura terapeutica indicata per la terapia; in relazione alla misura di cui al punto 4), è facoltà dell'azienda richiedere specifica attestazione alla suddetta struttura.

Relativamente, poi, alle misure di cui ai precedenti punti 3) e 4) le Parti intendono riferirsi a provvedimenti - sempre dietro richiesta dell'interessato e compatibilmente con l'esigenza del servizio - quali: adozione di orario individuale, attribuzione di mansioni diverse da quelle assegnate, spostamento in altra unità produttiva.

Nei confronti dei dipendenti che abbiano l'esigenza di assistere uno stretto congiunto tossicodipendente nella fase di riabilitazione, l'azienda si impegna a valutare, con criteri di ampia disponibilità e sempre compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste del lavoratore dirette ad ottenere la concessione dell'aspettativa di cui all'art. 99, 2° comma della Legge n. 162/1990 (senza alcuna corresponsione né decorrenza di anzianità) o di permessi non retribuiti e/o l'adozione di soluzioni lavorative che consentano una più valida assistenza al congiunto, tra le quali la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, con preferenza rispetto alle altre priorità già evidenziate nell'art. 10 del presente contratto.

Gli interessati debbono avanzare la richiesta negli stessi termini previsti sopra al comma 5 con la relativa documentazione, ivi inclusa quella sulla necessità dell'assistenza al congiunto tossicodipendente, attestata nei modi previsti dalla legge.

In casi eccezionali, l'azienda può accordare permessi retribuiti o con recupero di prestazioni non effettuate.

L'azienda si riserva la facoltà di richiedere ai lavoratori in aspettativa o comunque beneficiari dei permessi e delle altre agevolazioni previste dal presente articolo l'attestazione periodica sulla prosecuzione della partecipazione al programma riabilitativo.

Per la sostituzione del personale posto in aspettativa ai sensi dell'articolo è ammesso il ricorso all'assunzione a tempo determinato ai sensi della **Legge n. 260/1962**.

e) Portatori di handicap

Nei confronti dei lavoratori che si trovino nelle condizioni descritte dalla **Legge 5/2/1992 n. 104** trovano applicazione le agevolazioni previste dall'**art. 33** della legge medesima e dall'**art. 20 della Legge n. 53/2000**, fatti salvi gli accertamenti ivi prescritti.

Art. 47 Mense aziendali

Le Parti convengono di rinviare a contrattazione in sede locale tra azienda e R.S.U. la materia, sulla base dei seguenti criteri:

1) il servizio di mensa per i lavoratori è da considerarsi facoltativo per aziende con un numero di dipendenti inferiore o eguale a 60.

2) Il servizio di mensa può essere effettuato dall'azienda in qualsiasi forma: con

mensa diretta, con ticket-restaurant, buoni pasto, convenzioni con terzi, etc.

- 3) Il servizio di mensa può essere svolto anche in un periodo inferiore all'anno. La mensa è fornita ai lavoratori con condizioni di lavoro che richiedano la permanenza sia al mattino che al pomeriggio, ed in questo caso l'azienda si accollerà i 2/3 del costo sostenuto.
- 4) Per i lavoratori per i quali non sussistano le condizioni di cui al punto precedente, l'azienda provvederà al recupero dagli stessi dell'intero costo.
- 5) L'azienda previa consultazione della R.S.U. sulla programmazione della composizione alimentare dei pasti giornalieri, affiderà il servizio di mensa alla struttura ritenuta maggiormente affidabile e conveniente dopo averne verificato preventivamente i modi di confezionamento del pasto e di consegna o, qualora ne sussistano le condizioni, provvederà direttamente al servizio.
- 6) In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

CAPITOLO 11 - Estinzione e novazione del rapporto di lavoro

Art. 48 Estinzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro si estingue per i seguenti motivi:

- a) collocamento a riposo del dipendente per raggiunti limiti di età secondo le vigenti disposizioni di legge;
- b) morte del dipendente;
- c) dimissioni del dipendente;
- d) licenziamento o recesso del dipendente per superamento dei limiti massimi di malattia ai sensi dell'art. 33 e aspettativa ai sensi dell'art. 32;
- e) licenziamento per comprovata incapacità lavorativa del dipendente;
- f) licenziamento per comprovato scarso rendimento del dipendente;

g) licenziamento per motivi disciplinari ai sensi dell'art. 21;

h) licenziamento per giusta causa o giustificato motivo ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 07/02/2023](#)

Art. 49 Certificato e documenti di lavoro

Il datore di lavoro, all'atto della cessazione del rapporto, oltre a registrare sul libretto di lavoro gli estremi del rapporto intercorso, mette a disposizione del lavoratore che ne faccia richiesta un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte, della qualifica e livelli nei quali il lavoratore stesso è stato inquadrato.

Art. 50 Preavviso

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per i motivi elencati nell'art. 45, escluse le ipotesi di recesso per giusta causa di cui alle lettere g) ed h) e le ipotesi di cui alla lettera a), ai lavoratori compete il preavviso nella seguente misura:

- giorni 30 fino a 2 anni compiuti di anzianità;*
- giorni 60 da oltre 2 anni a 5 anni compiuti di anzianità;*
- giorni 90 da oltre 5 a 10 anni compiuti di anzianità;*
- giorni 120 oltre i 10 anni compiuti di anzianità.*

Il preavviso nei confronti dei lavoratori in possesso dei requisiti previsti dalla legge per il pensionamento di vecchiaia di cui alla lettera a) dell'art. 25 è pari a 8 giorni di calendario.

I periodi di preavviso di cui sopra sono ridotti alla metà nel caso in cui il rapporto di lavoro venga a cessare per dimissioni; in caso di dimissioni del lavoratore, la decorrenza del preavviso non è interrotta dall'intervenuta malattia.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni debbono essere comunicati per iscritto, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Il periodo di preavviso decorre dal giorno di ricevimento della comunicazione del collocamento a riposo, del licenziamento o delle dimissioni.

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 07/02/2023](#)

Art. 51 Indennità sostitutiva del preavviso

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'articolo precedente deve corrispondere all'altra una indennità calcolata come stabilito dall'[art. 2121](#) (computo dell'indennità di mancato preavviso) c.c., nel nuovo testo introdotto dalla [legge 29/5/1982 n. 297](#).

L'azienda ha il diritto di ritenere, su quanto sia da lei dovuto al lavoratore, un importo corrispondente alla retribuzione globale relativa al periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

In ogni caso l'azienda deve corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso qualora l'estinzione del rapporto di lavoro avvenga per i motivi di cui all'art. 48, lettere b), d), e), f).

È in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto di lavoro, sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò gliene derivi alcun obbligo d'indennizzo per il periodo non compiuto.

L'indennità sostitutiva del preavviso, in caso di morte del lavoratore, viene corrisposta alla persone e con le modalità previste dall'[art. 2122 del codice civile](#).

Art. 52 Trattamento di fine rapporto

Per il trattamento di fine rapporto si applicano le norme della [Legge n. 297 del 29 maggio 1982](#).

In virtù del 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, la retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro (T.F.R.) comprende le seguenti voci:

- a) retribuzione globale;*
- b) E.D.R. ex [Protocollo Governo-Parti Sociali 31.7.1992](#);*
- c) indennità di reperibilità;*

d) trattamento economico per mutamento di mansioni per durata di almeno 185 giorni nell'arco dell'anno solare;

e) indennità per mancato preavviso;

f) festività sopprese non godute.

Articolo sostituito dall'[Ipotesi di accordo 07/02/2023](#)

Art. 52 WELFARE CONTRATTUALE

1. Previdenza complementare (2)

Le Parti si danno reciprocamente atto che la previdenza complementare può rappresentare un efficace strumento per assicurare al lavoratore il mantenimento del livello di vita acquisito durante il periodo di attività lavorativa anche successivamente al collocamento a riposo, integrando specificamente le risorse economiche a sua disposizione.

Preso atto delle normative vigenti, le Parti concordano pertanto di prevedere un Fondo pensione complementare per i lavoratori e le imprese pubbliche funerarie. A tal fine, considerata specificamente la situazione occupazionale del settore e con l'intento di fare comunque riferimento ad un Fondo con una platea di destinatari sufficientemente ampia da realizzare l'interesse dei dipendenti, le Parti convengono di aderire al Fondo, già presente nell'ambito del sistema ConfServizi-CISPEL, denominato Fondo Pensione Complementare per i dipendenti delle imprese di pubblica utilità - PEGASO, costituito con atto notarile del 6 luglio 1998, n. rep. 44715 notaio Giacomo Benintende di Roma (3).

Ai sensi e per gli effetti previsti dal comma 4 (4) dello Statuto del Fondo Pegaso, le Parti convengono di accettare integralmente le norme statutarie di Pegaso, fatte salve, in specie con riferimento ai contributi rispettivamente a carico delle aziende e dei lavoratori ed alle quote del T.F.R., le disposizioni di seguito convenute:

Contributo a carico azienda

1,0% della retribuzione annua utile ai fini del T.F.R., escluse 13a e 14a mensilità

Per ciascun dipendente iscritto al Fondo di previdenza complementare con versamento della relativa contribuzione le aziende verseranno un ulteriore contributo aggiuntivo a carico dell'azienda stessa, stabilito in misura fissa, pari a

13 euro per 12 mensilità (5).

A decorrere dal 1° gennaio 2023, il contributo di cui al comma precedente è incrementato di una quota di contribuzione aggiuntiva di 9 euro per 12 mensilità per un complessivo contributo aggiuntivo in cifra fissa di 22 euro per 12 mensilità per ciascun lavoratore iscritto.

Contributo a carico lavoratore

1,0% della retribuzione annua utile ai fini del T.F.R., escluse 13a e 14a mensilità

Note

(2) Accordo 22 giugno 2000

(3) Vedi art. 5, comma 1, lett. d) dello Statuto del Fondo Pegaso

(4) Oggi art. 5, comma 3 dello Statuto del Fondo Pegaso

(5) Contributo complessivo derivante dai CCNL 23.11.2010 (8 euro) con decorrenza 1° gennaio 2012 e CCNL 11.12.2014 (5 euro) con decorrenza 1° gennaio 2015.

Prelievo da T.F.R.

lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993: intero accantonamento annuo T.F.R.

dipendenti con meno di 18 anni di contribuzione alla data del 31.12.1995: 2,1% della retribuzione annua utile ai fini del T.F.R.

dipendenti con più di 18 anni di contribuzione alla data del 31.12.1995: 1,6% della retribuzione annua utile ai fini del T.F.R.

Contributo iscrizione

All'atto dell'iscrizione, il singolo lavoratore e l'impresa di cui lo stesso è dipendente sono tenuti al versamento di un contributo una tantum a titolo di quota di iscrizione al Fondo, pari a 5 euro per il lavoratore e 10 euro per l'impresa.

L'obbligo della contribuzione a carico sia del dipendente sia dell'impresa nonché l'obbligo della destinazione delle quote di T.F.R. a PEGASO decorre dal momento della sottoscrizione del singolo lavoratore della domanda di adesione al Fondo; ove l'adesione del singolo lavoratore intervenga prima della data di entrata in vigore del Fondo, i su indicati obblighi diventano effettivi da quest'ultima data.

Le contribuzioni a carico dell'impresa e del lavoratore sono trattenute mensilmente e versate al Fondo ogni tre mesi (aprile, luglio, ottobre, gennaio) entro i termini previsti per il versamento dei contributi previdenziali; analoga periodicità di

versamento è adottata per l'importo relativo al T.F.R..

L'impresa fornisce al lavoratore tempestiva comunicazione circa l'entità delle trattenute effettuate mediante apposita indicazione nella busta paga.

In deroga alle disposizioni sopra previste, le Parti, considerato che in alcune imprese associate vengono applicati, per le distinte attività merceologiche esercitate, anche altri contratti collettivi di lavoro, convengono che nelle imprese associate nelle quali siano verificate entrambe le seguenti condizioni: 1) applicazione del presente CCNL ad un numero di dipendenti inferiore al 15% del totale della forza lavoro dell'impresa; 2) applicazione al restante personale di un unico altro contratto collettivo di lavoro che contempi un proprio Fondo di previdenza complementare aperto al settore funerario e diverso da Pegaso, la decisione in ordine al Fondo di Previdenza Complementare cui aderire tra quelli disponibili, con riferimento alle norme dei rispettivi Statuti, nonché le condizioni di adesione e contribuzione siano rimesse ad uno specifico accordo di carattere aziendale.

Ove tale accordo non venga raggiunto entro il termine del 30 novembre 2000, ovvero entro 5 mesi dalla data di prima applicazione del presente CCNL se successiva alla data di stipulazione del presente accordo, resta convenuta la decadenza della deroga qui espressa e l'adesione anche delle imprese nelle condizioni sopra specificate al Fondo PEGASO, alle condizioni tutte previste nel presente accordo.

Per quant'altro non espressamente regolato, si fa riferimento alle disposizioni contenute nello Statuto di PEGASO.

Assistenza Sanitaria Integrativa

Premesso che il diritto alla salute è uno dei diritti fondamentali della persona ed un interesse primario della collettività e ferma restando la validità e la centralità delle forme di assistenza pubblica garantita dal Servizio Sanitario Nazionale, la legislazione vigente consente di integrare le prestazioni pubbliche con forme di assistenza sanitaria complementari definite negozialmente.

Le parti stipulanti intendono garantire anche ai lavoratori del settore funerario un sistema contrattuale di prestazioni sanitarie integrative: a tal fine convengono di aderire al Fondo integrativo di Assistenza Sanitaria per i dipendenti dei Servizi Ambientali FASDA, il cui statuto (artt. 4 e 5) prevede l'adesione di soci non fondatori, con decorrenza 1° ottobre 2018.

L'adesione al Fondo comporta l'obbligo di iscrivere i rispettivi dipendenti in forza, non in prova, con contratto a tempo indeterminato (inclusi gli apprendisti), anche a tempo parziale purché con orario di lavoro pari almeno al 50% dell'orario normale a tempo pieno; sono considerati in forza anche i dipendenti in aspettativa non retribuita.

Per il finanziamento delle prestazioni è stabilito a carico del datore di lavoro per ogni lavoratore iscritto un contributo ordinario trimestrale pari a 42,50 euro, al netto del vigente contributo di solidarietà ed al lordo delle spese di funzionamento del Fondo, con inizio del versamento a partire dal 1° ottobre 2018.

A decorrere dal 1° luglio 2024 il contributo che le aziende versano al Fondo FASDA è incrementato di un importo aggiuntivo trimestrale pari a 42 euro, al netto del contributo di solidarietà ed al lordo delle spese di funzionamento del Fondo. Di conseguenza a decorrere dal versamento del 16 luglio 2024 il contributo ordinario trimestrale è aumentato alla misura complessiva di 84,50 euro per ogni lavoratore dipendente.

Le Organizzazioni sindacali si impegnano a sciogliere la riserva in ordine alla presente ipotesi di accordo di rinnovo entro il prossimo 28 febbraio.

3. Istituti di welfare

A decorrere dal 1° luglio 2024 il contributo che le aziende versano al Fondo Fasda è incrementato di un importo aggiuntivo in misura fissa pari a 14,00 euro per 12 mensilità (42 euro trimestrali).

A decorrere dal 1° gennaio 2024 per ciascun dipendente iscritto al Fondo di previdenza complementare con versamento della relativa contribuzione, le aziende verseranno un ulteriore contributo aggiuntivo a carico dell'azienda stessa, stabilito in misura fissa, pari a 9 euro per 12 mensilità.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 22 punto 2) del presente CCNL, come modificato dal presente accordo di rinnovo, le aziende a far data dal 1° gennaio 2024 versano alla Fondazione Rubes Triva un importo di 2 euro al mese per 14 mensilità per ogni dipendente in forza al 1° gennaio di ogni anno, assunto con qualsiasi tipo di rapporto.

A decorrere dal 1° gennaio 2024 le aziende attiveranno la copertura assicurativa del caso di premorienza e del caso di invalidità permanente, certificata dagli enti competenti, che comporti cessazione del rapporto di lavoro, con modalità e condizioni da definirsi fra le parti entro il 2023; a tal fine le aziende impegnano un importo in cifra fissa pari a 5 euro pro-capite per 12 mensilità.

Articolo inserito dall'[Ipotesi di accordo 10/7/2018](#)

Articolo inserito dall'[Ipotesi di accordo 07/02/2023](#)

Art. 53 Anticipazioni sul T.F.R.

1) Beneficiari

Hanno titolo a richiedere l'anticipazione i lavoratori che abbiano maturato almeno otto anni di servizio presso la stessa azienda alla data di presentazione della domanda, quale risulta dal protocollo aziendale in arrivo.

Ai fini dell'accertamento dell'anzianità di servizio di cui sopra si fa riferimento all'anzianità contrattuale utile per il trattamento di fine lavoro, con esclusione dell'anzianità convenzionale per benemerenze combattentistiche di cui alla Legge n. 336 del 1970 e successive.

2) Limiti numerici

Per identificare in azienda il numero degli aventi titolo all'anticipazione entro i limiti previsti dalla legge, si fa riferimento alla situazione del personale in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.

Le richieste di anticipazione vanno soddisfatte annualmente entro il limite del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti.

La cifra costituisce il limite annuale ed ha efficacia per l'anno successivo alla data di rilevazione.

La parte di aliquota eventualmente non esaurita in un anno non è trasferibile in quello successivo.

Nel caso che l'applicazione delle percentuali di legge (10% e/o 4%) dia luogo a frazioni, si procede all'arrotondamento per eccesso dell'unità del contingente degli aventi diritto.

3) Misura dell'anticipazione

La misura dell'anticipazione è stabilita in ragione del 70% del trattamento di fine rapporto maturato, escludendo la parte del trattamento stesso già impegnata a garanzia di esposizioni debitorie del lavoratore interessato (cessione del quinto dello stipendio, prestiti aziendali, prestiti bancari, ecc.)

L'importo dell'anticipazione non può in nessun caso essere superiore a quello risultante dalla documentazione prodotta.

4) Motivi che giustificano l'anticipazione e criteri di priorità

La richiesta di anticipazione deve essere giustificata esclusivamente dalla necessità di:

- a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture;
- b) acquisto o acquisizione della prima casa di abitazione per sé o per i figli documentato con atto notarile o atto sostitutivo legalmente valido;
- c) spese per ristrutturazione straordinaria della prima casa di abitazione di proprietà del lavoratore o dei figli conviventi, se questa è intestata al dipendente o ai figli;
- d) congedo di maternità ([art. 32 D.Lgs. n. 151/2001](#));
- e) congedo per formazione ([art. 5 Legge n. 53/2000](#));
- f) congedo per formazione continua ([art. 6 Legge n. 53/2000](#)).

5) Spese sanitarie

Le spese sanitarie possono riguardare tanto il lavoratore quanto i componenti a carico del suo nucleo familiare, intendendosi per tali i familiari per i quali il lavoratore stesso percepisce gli assegni familiari o per i quali dichiari, con le modalità previste dall'[art. 4 della legge 4/1/1968 n. 15](#), la convivenza e il fatto di provvedere al loro mantenimento.

La necessità di terapie e di interventi straordinari deve essere comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle competenti strutture.

Ai fini della determinazione e dell'erogazione dell'anticipazione la richiesta deve essere corredata da preventivi di spesa redatti dai presidi sanitari prescelti per la terapia o per l'intervento, nonché delle spese complementari essenziali.

Ciascuna domanda viene definita con la massima urgenza e comunque non oltre 30 giorni dalla presentazione all'azienda. Le domande pervenute senza documentazione o con documentazione incompleta vengono definite entro 30 giorni dalla data di ricevimento della documentazione completa.

A terapia od intervento eseguiti, l'interessato è tenuto alla consegna, entro 3 mesi, delle fatture quietanzate o di documenti equivalenti, ivi compresa la dichiarazione personale delle spese complementari sostenute.

Ove, per qualsiasi motivo, tale consegna non abbia avuto luogo nel termine prescritto oppure entro 6 mesi, dalla data dell'erogazione dell'anticipazione la terapia o l'intervento non siano stati eseguiti, l'interessato deve prontamente restituire la somma anticipatagli, al lordo dell'imposta già versata dall'azienda. In ogni caso, l'azienda adotta, nel rispetto delle norme di legge, le modalità più opportune atte ad evitare il doppio pagamento dell'imposta da parte del lavoratore.

6) Congedi previsti dalla **Legge n. 53/2000** e dal **D.Lgs. n. 151/2001**

L'anticipazione è concessa per consentire al dipendente di far fronte alle spese da sostenere durante i periodi di congedo.

La richiesta economica deve essere commisurata alla funzione di integrazione o sostituzione della retribuzione nonché di copertura degli oneri contributivi per l'eventuale riscatto del periodo di assenza non retribuita; l'onere economico deve essere documentato (es. domanda di riscatto presentata dal lavoratore all'istituto previdenziale) contestualmente alla domanda.

Qualora il lavoratore ritenga che le spese da sostenere siano superiori all'ammontare della retribuzione non corrisposta, dovrà fornire idonea documentazione del maggior onere.

L'erogazione è effettuata unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo, a seguito di richiesta presentata dal dipendente tempestivamente e comunque almeno 15 giorni prima dell'erogazione stessa.

7) Acquisto o acquisizione della prima casa di abitazione

In relazione alle finalità della legge di consentire al lavoratore dipendente di procurare per sé o per i figli la proprietà dell'abitazione primaria, si considera compreso nel concetto di "acquisto", oltre l'acquisto da terzi, l'assegnazione di alloggio in cooperativa, la costruzione in proprio e il riscatto.

In ogni caso, deve trattarsi della "prima casa di abitazione"; resta pertanto escluso dal beneficio dell'anticipazione il lavoratore (o figlio) già proprietario o comproprietario di altra adeguata casa di abitazione, ovunque ubicata.

Si ritiene che il dipendente possa diventare proprietario di detta prima casa nei seguenti modi:

- a) acquisto di casa di abitazione;
- b) assegnazione di casa in cooperativa a proprietà divisa o indivisa;
- c) riscatto di alloggio popolare;
- d) costruzione in proprio di casa di abitazione.

I dipendenti che hanno diritto all'anticipazione per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, devono presentare domanda corredata dalla dichiarazione attestante comunque che il dipendente, sotto la propria responsabilità è consapevole delle conseguenze penali e civili previste dalle vigenti norme di

legge per coloro che rendano dichiarazioni false o compiano atti fraudolenti al fine di procurare indebiti benefici per sé o per altri, richiede l'anticipazione per l'acquisto della prima casa di abitazione e che lo stesso o il figlio non risultano essere proprietari o comproprietari di altra unità immobiliare, ovunque ubicata, utilizzabile come alloggio proprio e/o della propria famiglia.

L'azienda corrisponde l'anticipazione alla presentazione dell'atto preliminare di compravendita per sé o per i figli, redatto mediante atto notarile.

In caso di anticipazione richiesta per l'acquisizione di un alloggio in cooperativa edilizia, il dipendente deve presentare la dichiarazione del presidente della cooperativa con firma autenticata a termini di legge, da cui risulti che egli stesso o il figlio sono prenotatari di alloggio, su terreno acquisito o concesso a fini edilizi, con l'indicazione dell'entità dell'importo richiesto per la costruzione dell'alloggio stesso.

Qualora la richiesta di anticipazione sia stata giustificata dall'atto preliminare di vendita ovvero dalla partecipazione a cooperativa edilizia, il dipendente, entro 12 mesi dall'erogazione dell'anticipazione, è tenuto all'esibizione dell'atto notarile di acquisto definitivo dell'abitazione ovvero della documentazione, che giustifichi i motivi del mancato rispetto dei termini di cui sopra. Tale documentazione dev'essere ripresentata ogni 12 mesi, senza oneri economici a carico del lavoratore. Per la costruzione in proprio di alloggio deve essere prodotta la seguente documentazione:

- la copia dell'atto di acquisto, o atto equipollente, dell'area sulla quale verrà realizzato l'immobile;
- la copia della concessione edilizia e del certificato di inizio lavori rilasciato dal Comune;
- il preventivo degli oneri da sostenere per la costruzione, firmato da un professionista iscritto all'Albo, o contratto di appalto.

In caso di riscatto, il richiedente deve presentare una dichiarazione richiesta agli istituti preposti all'edilizia economica e popolare e/o enti pubblici attestanti l'impegno assunto dal riscatto e l'importo da pagare.

8) Documentazione per la ristrutturazione straordinaria

Per la ristrutturazione straordinaria della prima casa di abitazione di proprietà del lavoratore o dei figli conviventi deve essere prodotta la seguente documentazione:

- copia dell'atto di proprietà dell'abitazione;

- copia della comunicazione al Comune di residenza con relazione asseverata nel caso di opere interne;
- copia dell'autorizzazione comunale nel caso di restauro, risanamento conservativo e ristrutturazione edilizia;
- stato di famiglia;
- dichiarazione ai sensi di legge attestante la convivenza dei figli, quando l'abitazione sia ad essi intestata;

Entro il termine massimo di dodici mesi dall'erogazione dell'anticipazione sul T.F.R. il richiedente dovrà far pervenire all'azienda la fattura, o le fatture o altri documenti equivalenti delle spese effettivamente sostenute, il cui importo non dovrà essere inferiore a quello erogato in anticipazione.

9) Procedure

Le aziende definiscono le richieste di anticipazione secondo l'ordine cronologico di valida presentazione delle domande e fino ad esaurimento del contingente numerico.

Le domande non soddisfatte per esaurimento del contingente annuale stabilito dal presente contratto, vengono inserite nel contingente dell'anno successivo e definite con priorità rispetto a quelle presentate in tale anno.

Agli effetti dell'individuazione della data di valida presentazione della domanda fa fede la data di ricevimento da parte dell'azienda.

Il 25% di tutte le anticipazioni concedibili nei limiti indicati al punto 2 è riservato per soddisfare le richieste relative alle spese sanitarie; l'utilizzazione della riserva è resa disponibile per le altre motivazioni per le quali può essere concessa l'anticipazione del T.F.R., quando, entro il 15 dicembre di ciascun anno, non ne sia stata chiesta l'utilizzazione.

È fatto obbligo ai beneficiari di anticipazione di documentare l'avvenuta utilizzazione dell'anticipazione stessa per le finalità oggetto della richiesta.

In ogni caso di decadenza per mancata presentazione della documentazione di cui al comma precedente, l'azienda recupera l'importo lordo maggiorato della somma necessaria alla ricostituzione integrale del fondo di accantonamento individuale previsto dalla legge.

In ogni caso le aziende adottano, nel rispetto delle norme di legge, le modalità più opportune atte ad evitare il doppio pagamento dell'imposta da parte del lavoratore.

10) Disposizioni imperative di legge e finali

Non può tenersi conto delle spese sanitarie e delle spese per l'acquisto o l'acquisizione della prima casa di abitazione per sé o per i propri figli, sostenute in adempimento di obbligazioni o impegni assunti in data anteriore all'1/6/1982. L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto, compreso quello spettante ai sensi dell'**art. 2122 c.c.**

Art. 54 Cessione, trasformazione o fusione di azienda

La cessione, la trasformazione o la fusione dell'azienda non risolvono il contratto di lavoro.

Il personale addetto all'azienda conserva i suoi diritti, anche individuali nei confronti dell'azienda subentrante, ai termini di legge.

ALLEGATO 1 - Tabelle retributive

Retribuzioni Base

Livello	Parametro	Dall'1/1/2015	Dall'1/10/2015
QS	350	2.329,34	2.369,34
Q	305	2.029,52	2.064,38
A1	260	1.730,08	1.759,79
A2	230	1.530,47	1.556,76
B1	208	1.384,10	1.407,87
B2	190	1.264,32	1.286,03
C1	172	1.144,56	1.164,22
C2	159	1.058,05	1.076,22
C3	152	1.011,48	1.028,85
D1	145	964,91	981,48
D2	133	885,01	900,21
D3	100	665,44	676,87

ALLEGATO 2 - Protocollo Assistenza Sanitaria Integrativa

Premesso che:

il diritto alla salute è uno dei diritti fondamentali della persona e rappresenta un primario interesse della collettività;

l'assistenza sanitaria a tutti i cittadini è garantita dal Servizio Sanitario Nazionale e, sulla base della legislazione vigente, è integrabile attraverso forme di assistenza complementari definite negozialmente al fine di offrire sistemi di integrazione e sostegno al servizio sanitario e socio-assistenziale pubblico

si conviene quanto segue

Le Parti stipulanti intendono introdurre anche nel settore funerario forme di assistenza sanitaria integrativa. A tal fine le Parti si impegnano ad individuare entro la scadenza del presente contratto per i lavoratori del settore le forme di assistenza sanitaria integrativa più idonee tenuto conto dell'evoluzione normativa e delle offerte esistenti anche di carattere negoziale, e avendo in ogni caso presenti le compatibilità dei costi.

ALLEGATO 3 - Ipotesi di accordo nazionale 11/12/2014

Verbale di stipula e decorrenza contrattuale

Il giorno 11/12/2014, tra FEDERUTILITY (NOTA 17) e FP-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI è stato stipulato il seguente accordo per il rinnovo del **CCNL 23/11/2010** per i dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario.

Il nuovo CCNL ha durata triennale, con decorrenza 1/2/2013.

Le modifiche/innovazioni normative per i diversi istituti contrattuali decorrono peraltro dalla data di stipulazione del presente accordo.

Salvo quanto espressamente convenuto nel presente accordo, i singoli istituti contrattuali restano regolati dal **CCNL 23/11/2010** fino alla data di stipulazione del presente accordo, a norma dell'art. 2, ultimo comma del CCNL stesso.

Parte economica

1. Copertura economica 1/2/2013 - 31/12/2014

Ferma restando l'applicazione integrale delle clausole del **CCNL 23/11/2010** sino a tutto il 30/6/2014, le Parti riconoscono ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente accordo ed ancora in forza alla data di erogazione come di seguito individuata un importo forfetario una tantum a titolo di copertura economica del periodo 1/2/2013 - 31/12/2013 convenzionalmente determinato dalle Parti in € 250,00 lordi, riferiti al parametro 175.

L'importo in oggetto viene erogato, per gli importi parametrati come da tabella A allegata, con la prima retribuzione utile successiva alla stipulazione del presente accordo.

La somma concretamente spettante viene determinata in misura pari ad 1/11 (un undicesimo) per mese intero di servizio prestato da ciascun lavoratore nel periodo sopra indicato; si intende per mese intero anche la frazione superiore a 15 giorni; sono equiparate a servizio prestato le sole assenze con diritto alla retribuzione almeno parziale a carico dell'azienda (es. malattia, infortunio, congedo per maternità, ecc.); in caso di retribuzione ridotta, la somma viene corrisposta con la stessa percentuale di riduzione.

In caso di passaggio di livello nel corso del periodo su indicato, gli importi da corrispondere vengono riferiti pro-quota all'effettivo livello di appartenenza.

L'importo forfetario è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti; inoltre, in attuazione di quanto previsto dal comma 2 dell'**art. 2120 del Codice Civile**, l'importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto (T.F.R.).

A titolo di copertura economica del periodo 1 gennaio - 31 dicembre 2014 le Parti riconoscono ai lavoratori in forza alla data di erogazione come di seguito individuata un importo forfetario una tantum convenzionalmente determinato in € 295,00 lordi, riferiti al parametro 175.

L'importo in oggetto viene erogato, per gli importi parametrati come da tabella B allegata, con la retribuzione del mese di maggio 2015.

Per le modalità di corresponsione e calcolo dell'importo in oggetto, rapportato a dodicesimi, valgono le clausole sopra indicate ai commi 3, 4 e 5.

2. Aumenti delle retribuzioni base

Le Parti concordano che le retribuzioni base mensili di cui all'art. 40, lett. A) del CCNL vengano aumentate negli importi e con le decorrenze di seguito stabilite, con riferimento al parametro 175:

- 1/1/2015: 45,00 euro

- 1/10/2015: 20,00 euro

Di conseguenza la tabella allegata al su citato art. 40 del CCNL viene modificata secondo gli aumenti di seguito indicati.

Gruppo	Parametro	Aumento	Dall'1/1/2015	Dall'1/10/2015
		175	65,00	45,00
QS	350	130,00	90,00	40,00
Q	305	113,29	78,43	34,86
A1	260	96,57	66,86	29,71
A2	230	85,43	59,14	26,29
B1	208	77,26	53,49	23,77
B2	190	70,57	48,86	21,71
C1	172	63,89	44,23	19,66
C2	159	59,06	40,89	18,17
C3	152	56,46	39,09	17,37
D1	145	53,86	37,29	16,57
D2	133	49,40	34,20	15,20
D3	100	37,14	25,71	11,43

Salvo errori ed omissioni.

Le Parti si danno reciprocamente atto che gli importi riconosciuti comprendono le quote relative al pregresso e attribuiscono per il triennio 2013-2015 un incremento percentuale complessivo del 3,4% (1,3+0,8+1,3).

3. Previdenza Complementare

A decorrere dall'1/1/2015 per ciascun dipendente iscritto al Fondo di previdenza complementare individuato dall'accordo nazionale interfederale 22/6/2000 con versamento della relativa contribuzione le aziende verseranno un ulteriore contributo aggiuntivo a carico dell'azienda stabilito in misura fissa, pari a 5,00 Euro per 12 mensilità.

Resta invariata la misura della contribuzione a carico dei lavoratori.

4. Produttività

Al fine di incentivare la produttività e di beneficiare delle misure di agevolazione fiscale e contributiva prevista dalla legislazione vigente, a partire dall'anno 2015 e fino al rinnovo del presente CCNL, si destina una quota del salario all'incremento dei premi di risultato definiti con la contrattazione aziendale ai sensi dell'art. 42 del presente CCNL; tale quota annuale una tantum - quantificata considerando già in essa anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti di origine legale e contrattuale - pari a euro 280,00 sul parametro medio 175 come da tabella C allegata - sarà erogata secondo i criteri e le modalità stabilite negli accordi aziendali, di norma nell'anno successivo a quello di riferimento.

Per la sola durata del presente CCNL è confermata la clausola di cui al punto 4 dell'art. 42 del presente CCNL.

Tabella A

Gruppo	Parametro	Importo
	175	250,00
QS	350	500,00
Q	305	435,71
A1	260	371,43
A2	230	328,57
B1	208	297,14
B2	190	271,43
C1	172	245,71
C2	159	227,14
C3	152	217,14

D1	145	207,14
D2	133	190,00
D3	100	142,86

Tabella B

Gruppo	Parametro	Importo
	175	295,00
QS	350	590,00
Q	305	514,14
A1	260	438,29
A2	230	387,71
B1	208	350,63
B2	190	320,29
C1	172	289,94
C2	159	268,03
C3	152	256,23
D1	145	244,43
D2	133	224,20
D3	100	168,57

Tabella C

Gruppo	Parametro	Importo
	175	280,00
QS	350	560,00
Q	305	488,00
A1	260	416,00
A2	230	368,00
B1	208	332,80
B2	190	304,00
C1	172	275,20
C2	159	254,40

C3	152	243,20
D1	145	232,00
D2	133	212,80
D3	100	160,00

ALLEGATO 3 - Accordo 11/6/2003 per la regolamentazione del diritto di sciopero

Accordo per la regolamentazione delle modalità di esercizio del diritto di sciopero per i lavoratori addetti ai servizi funerari.

Individuazione e modalità di erogazione delle prestazioni indispensabili ai sensi della **legge 12/6/1990 n. 146**, come modificata dalla **legge 11/4/2000 n. 83**

Il giorno 11/6/2003, FEDERGASACQUA e FP-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI convengono quanto segue.

Art. 1 Tentativo preventivo di conciliazione

Ai sensi dell'**art. 2, comma 2, legge 12/6/1990 n. 146**, come modificata dalla **legge n. 83/2000**, prima della proclamazione dello sciopero le parti stipulanti, nelle rispettive sedi di competenza, esperiscono un tentativo preventivo di conciliazione in applicazione della allegata procedura di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive dei lavoratori addetti ai servizi funebri e cimiteriali.

Art. 2 Proclamazione e preavviso

L'effettuazione di ogni singola astensione dal lavoro è preceduta da una specifica proclamazione scritta, contenente le motivazioni dello sciopero, l'indicazione della data e dell'ora di inizio e termine dell'astensione, nonché l'indicazione dell'estensione territoriale della stessa.

La proclamazione scritta è trasmessa, a cura del competente livello sindacale, con un preavviso di almeno 10 giorni rispetto alla data della effettuazione dello sciopero, sia all'azienda che all'apposito ufficio costituito presso l'autorità competente ad adottare l'ordinanza di cui all'**art. 8, legge n. 146/1990**, come

modificata dalla **legge n. 83/2000**.

In caso di sciopero nazionale la comunicazione scritta può essere fatta pervenire dalle Organizzazioni sindacali nazionali all'Associazione datoriale nazionale di categoria, che provvede a trasmetterla alle Aziende associate che applicano il CCNL. In tal caso le Organizzazioni sindacali sono tenute ad osservare un preavviso di almeno 12 giorni. Le associazioni datoriali trasmetteranno tali informazioni alle associate nel medesimo testo in cui esse vengono comunicate dalle Organizzazioni sindacali.

Art. 3 Durata

La prima azione di sciopero per ogni tipo di vertenza non può superare la durata di 1 giornata di lavoro.

Le astensioni successive alla prima e relative alla stessa vertenza non possono superare la durata massima di 2 giornate di lavoro.

Le astensioni dal lavoro - anche in occasione del primo sciopero - di durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgono in un unico periodo di durata continuativa e, comunque, sono effettuate all'inizio o al termine di ogni singolo turno in modo da contenere al minimo possibile i disagi per l'utenza.

Art. 4 Intervallo tra successive astensioni dal lavoro

Tra l'effettuazione di un'astensione dal lavoro e la proclamazione di quella successiva - anche riferita alla medesima vertenza e anche se proclamata da Organizzazioni sindacali diverse - è assicurato un intervallo di almeno 3 giorni.

Art. 5 Periodi di franchigia ed esclusioni

I periodi di franchigia nei quali non possono essere effettuati scioperi sono individuati come segue:

- la giornata precedente e quella seguente un giorno festivo infrasettimanale non lavorato;
- dal 15 dicembre al 6 gennaio;
- dal lunedì precedente la Pasqua fino alla domenica successiva;

- dal 3° giorno precedente al 3° giorno successivo le giornate di consultazione elettorale politica nazionale, europea, referendaria nazionale, le giornate di consultazione elettorale regionale e amministrativa, nonché le giornate di consultazione politica suppletiva e le giornate di consultazione regionale e amministrativa parziale;
- 7 giorni prima e 3 giorni dopo la commemorazione dei defunti;
- il periodo estivo che va dal 15 luglio al 31 agosto.

Il giorno iniziale e quello finale dei periodi suindicati sono compresi nella franchigia.

In occasione di manifestazioni a carattere nazionale, limitatamente alla zona interessata, o a carattere internazionale non sono effettuati scioperi nelle città in cui tali eventi si svolgono e per la durata degli stessi.

Non è consentito lo sciopero per singoli livelli, profili o categorie professionali, né lo sciopero a oltranza, o per singoli segmenti dell'intero ciclo del servizio, o a scacchiera, o lo sciopero bianco.

Art. 6 Sospensione e revoca dello sciopero

Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione o per i quali è stata promossa la procedura di raffreddamento e conciliazione prevista nell'allegato, sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità, di disastri o calamità naturali, di condizioni climatiche eccezionali o particolari in relazione alle diverse zone del Paese, di disservizi che richiedono tempestivi interventi per la tutela dell'igiene e della salute pubblica, tali da richiedere l'immediata ripresa del servizio.

La revoca, la sospensione o il rinvio spontaneo dello sciopero proclamato competono alla struttura dichiarante.

Art. 7 Adempimenti dell'impresa e normalizzazione del servizio

Ai sensi e per gli effetti dell'**art. 2, comma 6, legge n. 146/1990**, come modificata dalla **legge n. 83/2000** l'impresa, almeno 5 giorni prima dell'inizio dell'astensione dal lavoro, provvede a dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate, in relazione alla proclamazione sindacale di cui al precedente art. 2, dei

modi e dei tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure per la riattivazione integrale degli stessi.

In caso di servizio appaltato la comunicazione di cui sopra è indirizzata dall'impresa anche al committente.

L'impresa ha altresì l'obbligo di fornire tempestivamente alla Commissione di Garanzia che ne faccia richiesta le informazioni riguardanti gli scioperi proclamati ed effettuati, le revoche, le sospensioni o i rinvii degli scioperi proclamati, le relative motivazioni, nonché le cause di insorgenza dei conflitti.

Le inadempienze di cui ai commi 1) e 3) sono sanzionate a norma dell'**art. 4, commi 4) e ss., legge n. 146/90**.

Al fine di consentire all'impresa di garantire e rendere nota all'utenza la pronta riattivazione del servizio, al termine dello sciopero i dipendenti sono tenuti a rispettare i tempi e le modalità della ripresa del servizio, così come indicati nella proclamazione dello sciopero. Conseguentemente, non devono essere assunte iniziative che pregiudichino tale ripresa e i dipendenti devono assicurare, anche con il ricorso al lavoro supplementare o straordinario, secondo le norme del CCNL, la disponibilità adeguata a consentire la pronta normalizzazione del servizio.

Art. 8 Individuazione delle prestazioni indispensabili

Si considerano prestazioni indispensabili ai sensi dell'**art. 2, legge n. 146/90**, quelle relative a:

- servizio di pronto intervento per il recupero delle salme e di reperibilità a tale servizio finalizzata;
- operazioni tanatologiche e conservative delle salme;
- servizi connessi con il deposito di osservazione e l'obitorio di cui al titolo III, DPR 10/9/1990 n. 285;
- rilascio e registrazione di autorizzazione al trasporto e/o alla sepoltura;
- trasporto funebre di salme di persone decedute in private abitazioni o di persone morte in strutture sanitarie o assistenziali non dotate di cella frigorifera ovvero di salme giacenti nei depositi di osservazione oltre 2 giorni;
- trasporto di salme a lunga distanza nel corso di effettuazione dello stesso, intendendosi per tale la sola impossibilità di interrompere il trasporto durante la sua effettuazione;

- accettazione di salme in arrivo nei cimiteri e conseguenti incombenze amministrative di cui agli artt. 52 e 53, DPR 10/9/1990 n. 285;
- verifiche rispondenza dei feretri alle norme di cui al DPR n. 285/90, relative esclusivamente ai servizi indispensabili sopra elencati;
- accesso del pubblico ai cimiteri;
- reperibilità per l'effettuazione del servizio di onoranze funebri in ore notturne, inteso come predisposizione dei principali atti a tutela degli utenti che abbiano avuto un decesso in abitazione privata;
- seppellimento di feretri destinati alla inumazione, per scioperi di durata superiore all'intera giornata e comunque nel rispetto delle norme del DPR n. 285/90.

Art. 9 Individuazione dei lavoratori da inserire nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili

Le prestazioni indispensabili, di cui al precedente art. 8, saranno garantite attraverso il personale strettamente necessario alla loro completa effettuazione.

L'azienda predispone il piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, come sopra individuate, e le relative quote di personale, in attuazione di quanto stabilito al precedente comma, entro 20 giorni dalla valutazione di idoneità del presente accordo da parte della Commissione di garanzia.

Il piano dei servizi delle prestazioni indispensabili predisposto dalla azienda è oggetto di informazione e di esame preventivo tra l'azienda stessa e la RSU, entro 10 giorni dalla scadenza del termine di 20 giorni di cui al comma precedente.

Il piano definito resta valido fino a quando non si renda necessario modificarlo, a seguito di variazioni della gamma delle prestazioni indispensabili nazionalmente individuate. In tal caso, l'azienda reitera la procedura di cui ai commi 2) e ss.

Laddove esistano intese e accordi collettivi relativi alla individuazione delle modalità e procedure di erogazione delle prestazioni indispensabili e dei lavoratori da inserire nel piano dei servizi, gli stessi, ove incompatibili con le previsioni del presente accordo, saranno oggetto di riesame entro 30 giorni.

Detto piano deve contenere le modalità di individuazione dei lavoratori da comandare. Il servizio a rotazione deve essere preferibilmente mantenuto da chi lo gestisce abitualmente o, comunque, da chi è stato istruito e selezionato a tale scopo; gli orari di lavoro devono essere normali.

L'azienda rende noti tempestivamente, tramite comunicato da affiggere nei luoghi di lavoro, i nominativi dei preposti aziendali o dei loro sostituti incaricati di dare

attuazione agli adempimenti del presente accordo di regolamentazione. L'azienda, ove possibile in relazione alle esigenze di garanzia del servizio, eviterà l'inserimento nel piano dei servizi indispensabili dei rappresentanti della RSU che ha proclamato lo sciopero ovvero dei responsabili aziendali delle Organizzazioni sindacali e/o delle RSA che hanno proclamato lo sciopero.

I preposti aziendali o i loro sostituti provvedono ad affiggere nei luoghi di lavoro l'elenco del personale inserito nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili di norma 48 ore prima dello sciopero, con indicazione dei nominativi del personale stesso e i compiti specifici relativi alla copertura delle prestazioni di cui all'art. 8. Qualora alla data dello sciopero i lavoratori indicati nel piano dei servizi risultino assenti per malattia o infortunio l'azienda procederà a chiamare altri dipendenti. L'azienda dà tempestiva comunicazione alle RSU degli adempimenti di cui ai tre commi precedenti, consegnando altresì alle stesse copia dell'elenco del personale inserito nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili.

Art. 10 Tutela degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi

Il personale di cui al precedente art. 9 garantisce i servizi agli utenti e le prestazioni indispensabili individuate all'art. 8, la tutela e la sicurezza degli impianti aziendali, dei lavoratori e la tutela della salute pubblica.

Art. 11 Astensione collettiva dal lavoro straordinario

Ai sensi e per gli effetti della delibera n. 98/776 adottata dalla Commissione di Garanzia il 19/11/1998, le norme della presente regolamentazione si applicano anche in caso di astensione collettiva dal lavoro straordinario, fatta eccezione per quelle relative alla durata (art. 3) la quale, in ogni caso, non può essere superiore a 9 giorni consecutivi per ogni singola astensione collettiva dal lavoro straordinario.

Art. 12 Campo di applicazione

Il presente accordo di regolamentazione si applica a tutti i lavoratori addetti ai servizi funebri e cimiteriali, indipendentemente dalla forma giuridica dell'impresa o dell'ente, che sono considerati servizi pubblici essenziali in quanto volti a garantire il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, concernenti la tutela della vita, della salute, dell'ambiente e della libertà di circolazione, riferita al trasporto dei feretri.

Il predetto accordo, relativamente alla erogazione delle prestazioni indispensabili e alla individuazione dei lavoratori che devono garantirle, attua quanto richiesto dalla **legge n. 146/1990**, come modificata dalla **legge n. 83/2000**.

Nelle aziende ove il CCNL venga applicato anche ad altri servizi diversi da quelli sopra indicati, le Parti convengono di applicare, per le prestazioni indispensabili di funzionamento dei servizi medesimi, le normative a riguardo definite nei corrispondenti settori, ove esistenti.

Art. 13 Norme sanzionatorie

In ottemperanza all'**art. 4, comma 1), legge n. 146/1990**, come modificato dalla **legge n. 83/2000**, ai lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione di quanto previsto dal presente Codice di regolamentazione o che, richiesti della effettuazione delle prestazioni indispensabili, non la assicurino, sono applicate le sanzioni disciplinari, di cui al vigente CCNL, proporzionate alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle misure estintive del rapporto e di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso, in conformità alle indicazioni di competenza della Commissione di Garanzia di cui agli artt. 4 e ss.

Il presente accordo è trasmesso a cura delle Associazioni datoriali alla Commissione di Garanzia per la valutazione di idoneità ai sensi e per gli effetti di cui agli **artt. 2, 12, 13, 19, legge n. 146/90**.

Allegato all'accordo collettivo nazionale

Procedura di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, in attuazione dell'**art. 2, comma 2, Legge n. 146/90**

Art. 1

Fermo restando che l'interpretazione delle norme del CCNL e degli accordi nazionali è di competenza esclusiva delle parti nazionali stipulanti, le controversie collettive - con esclusione di quelle relative ai provvedimenti disciplinari - sono soggette alla seguente procedura di raffreddamento e conciliazione, finalizzata alla prevenzione e/o alla composizione dei conflitti.

Art. 2 Controversie di livello aziendale o territoriale

La titolarità dell'iniziativa di attivare, a livello aziendale, la presente procedura è

riservata alla RSU o alle strutture competenti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato aziendalmente.

La richiesta di esame della questione, che è causa della controversia collettiva, è formulata dalla RSU o dalle suddette strutture tramite la presentazione alla Direzione aziendale di apposita domanda scritta che deve contenere l'indicazione dei motivi della controversia collettiva e/o della norma del CCNL o dell'accordo collettivo nazionale o aziendale in ordine alla quale si intende proporre reclamo. Entro 2 giorni dalla data di ricevimento della domanda la Direzione aziendale convoca la RSU o le suddette strutture per l'esame di cui al comma precedente. Questa fase è ultimata entro i 5 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, viene rimesso in copia al superiore livello territoriale.

Entro 2 giorni dalla data di ricevimento del verbale di mancato accordo in sede aziendale i rappresentanti dell'Associazione datoriale a livello territoriale convocano le competenti strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalmente per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Questa fase è ultimata entro i 6 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, viene rimesso in copia al superiore livello nazionale.

Entro 5 giorni dalla data di ricevimento del verbale di mancato accordo cui al comma precedente l'Associazione datoriale nazionale convoca le competenti Organizzazioni sindacali nazionali di categoria per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Questa fase è comunque ultimata, entro i 7 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di apposito verbale conclusivo della procedura.

Ognuno dei soggetti competenti a livello territoriale ha comunque facoltà di non esperire il superiore livello nazionale, dandone comunicazione alle Organizzazioni nazionali datoriali e sindacali. In tal caso, la procedura è ultimata e dal giorno seguente la data di conclusione dell'esame a livello territoriale cessa di trovare applicazione la disposizione di cui al successivo art. 3.

Art. 3

Al fine di garantire la continuità del servizio, l'attivazione della procedura sospende le iniziative delle Parti eventualmente adottate: in particolare, fino alla conclusione della presente procedura, i competenti livelli sindacali non possono proclamare agitazioni di qualsiasi tipo e da parte aziendale non viene data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

Art. 4

Qualora il soggetto competente per livello a promuovere la convocazione non vi ottemperi nei termini di cui all'art. 2 la presente procedura è ultimata. Conseguentemente, a partire dal giorno seguente la scadenza del termine relativo, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

Art. 5

I soggetti competenti per livello a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva hanno comunque facoltà - in coerenza con il fine di cui all'art. 1 - di prorogarne, per iscritto, di comune accordo, il relativo termine di durata.

Art. 6 Livello nazionale

Fatte salve le disposizioni degli accordi interconfederali relativi alle procedure di rinnovo del CCNL, nei casi di controversia collettiva di competenza delle Organizzazioni sindacali nazionali la procedura di raffreddamento e conciliazione, da seguire ai sensi dell'**art. 2, comma 2), legge n. 146/1990**, come modificata dalla **legge n. 83/2000**, è la seguente:

- 1) Entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta di incontro formulata dalle Organizzazioni sindacali nazionali, le Associazioni nazionali datoriali convocano le relative Segreterie per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.
- 2) Questa fase si esaurisce entro i 7 giorni successivi al primo incontro. Qualora le Parti non convengano di prorogarne i termini di durata, la procedura è ultimata.
- 3) Per l'intera durata della procedura resta fermo quanto previsto dal precedente art. 3.
- 4) Qualora il soggetto competente a promuovere la convocazione non vi ottemperi nei termini suddetti la presente procedura è da considerarsi ultimata. Le Parti si danno atto che la procedura di cui al presente articolo va applicata in tutti i casi in cui la controversia abbia rilievo nazionale o comunque riguardi materia di competenza delle Organizzazioni sindacali nazionali, indipendentemente dalla struttura sindacale che successivamente assuma la titolarità della proclamazione delle agitazioni.

Le Parti si danno atto di aver adempiuto a quanto previsto dall'**art. 2, comma 2), legge n. 146/1990**, come modificata dalla **legge n. 83/2000** in merito alla definizione della procedura contrattuale di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, la quale deve essere osservata in ogni caso da tutte le Parti interessate.

ALLEGATO 5 - Accordo Nazionale 22/6/2000 Previdenza Complementare

Le Parti si danno reciprocamente atto che la previdenza complementare può rappresentare un efficace strumento per assicurare al lavoratore il mantenimento del livello di vita acquisito durante il periodo di attività lavorativa anche successivamente al collocamento a riposo, integrando specificamente le risorse economiche a sua disposizione.

Preso atto delle normative vigenti e in attuazione dell'impegno assunto nella Nota a verbale dell'accordo di rinnovo del CCNL "Imprese funerarie" del 26/5/1998 di valutare le modalità e le condizioni per la istituzione o adesione a un Fondo di Previdenza complementare nell'ambito della trattativa per il rinnovo della parte economica del CCNL stesso, le Parti concordano pertanto di prevedere un Fondo pensione complementare per i lavoratori e le imprese pubbliche funerarie.

A tal fine, considerata specificamente la situazione occupazionale del settore e con l'intento di fare comunque riferimento a un Fondo con una platea di destinatari sufficientemente ampia da realizzare l'interesse dei dipendenti, le Parti convengono di aderire al Fondo, già presente nell'ambito del sistema CONFOSERVIZI-CISPEL, denominato Fondo Pensione Complementare per i dipendenti delle imprese di pubblica utilità - PEGASO, costituito con atto notarile 6/7/1998, n. rep. 44715 notaio Giacomo Benintende di Roma.

Tale Fondo è regolato da un apposito Statuto che, all'art. 1, comma 3), lett. g), prevede che, oltre i lavoratori e le imprese che applicano i CCNL FEDERELETTRICA e CCNL FEDERGASACQUA, possono essere associati i lavoratori e le imprese del settore funerario aderenti a FEDERGASACQUA.

Ai sensi e per gli effetti previsti dal comma 4) del suddetto Statuto le Parti convengono di accettare integralmente le norme statutarie di PEGASO, fatte salve, in specie con riferimento ai contributi rispettivamente a carico delle aziende e dei lavoratori e alle quote del TFR, le disposizioni di seguito convenute:

CONTRIBUTO A CARICO AZIENDA:

- 1,0% della retribuzione annua utile ai fini del TFR, escluse 13ma e 14ma mensilità;

CONTRIBUTO A CARICO LAVORATORE:

- 1,0% della retribuzione annua utile ai fini del TFR, escluse 13a e 14a mensilità;

PRELIEVO DA TFR:

- lavoratori di prima occupazione successiva al 28/4/1993: intero accantonamento annuo TFR;
- dipendenti con meno di 18 anni di contribuzione al 31/12/1995: 2,1% della retribuzione annua utile ai fini del TFR;
- dipendenti con più di 18 anni di contribuzione al 31/12/1995: 1,6% della retribuzione annua utile ai fini del TFR;

CONTRIBUTO ISCRIZIONE.

- All'atto dell'iscrizione il singolo lavoratore e l'impresa di cui lo stesso è dipendente sono tenuti al versamento di un contributo "una tantum" a titolo di quota d'iscrizione al Fondo, pari a Lire 10.000 per il lavoratore e Lire 20.000 per l'impresa.

La contribuzione al Fondo di cui al presente articolo ha decorrenza dall'1/12/2000 ovvero dalla data di entrata in funzione del Fondo, ove eventualmente successiva, con riguardo alla data del provvedimento di autorizzazione all'esercizio del Fondo da parte della Commissione di Vigilanza.

L'obbligo della contribuzione a carico sia del dipendente sia della impresa, nonché l'obbligo della destinazione delle quote di TFR a PEGASO decorre dal momento della sottoscrizione del singolo lavoratore della domanda di adesione al Fondo; ove l'adesione del singolo lavoratore intervenga prima della data di entrata in vigore del Fondo, i su indicati obblighi diventano effettivi da quest'ultima data.

Le contribuzioni a carico dell'impresa e del lavoratore sono trattenute mensilmente e versate al Fondo ogni 3 mesi (aprile, luglio, ottobre, gennaio) entro i termini previsti per il versamento dei contributi previdenziali; analoga periodicità di versamento è adottata per l'importo relativo al TFR.

L'impresa fornisce al lavoratore tempestiva comunicazione circa l'entità delle trattenute effettuate mediante apposita indicazione nella busta paga.

In deroga alle disposizioni sopra previste le Parti, considerato che in alcune imprese associate vengono applicati, per le distinte attività merceologiche esercitate, anche altri contratti collettivi di lavoro, convengono che nelle imprese associate nelle quali siano verificate entrambe le seguenti condizioni: 1) applicazione del presente

CCNL a un numero di dipendenti inferiore al 15% del totale della forza lavoro della impresa; 2) applicazione al restante personale di un unico altro contratto collettivo di lavoro che contempi un proprio Fondo di previdenza complementare aperto al settore funerario e diverso da PEGASO, la decisione in ordine al Fondo di previdenza complementare cui aderire tra quelli disponibili, con riferimento alle norme dei rispettivi Statuti, nonché le condizioni di adesione e contribuzione siano rimesse a uno specifico accordo di carattere aziendale.

Ove tale accordo non venga raggiunto entro il termine del 30/11/2000, ovvero entro 5 mesi dalla data di prima applicazione del presente CCNL se successiva alla data di stipulazione del presente accordo, resta convenuta la decadenza della deroga qui espressa e l'adesione anche delle imprese nelle condizioni sopra specificate al Fondo PEGASO, alle condizioni tutte previste nel presente accordo.

Per quant'altro non espressamente regolato, si fa riferimento alle disposizioni contenute nello Statuto di PEGASO, che si riporta in allegato e costituisce parte integrante del presente articolo.

Il presente accordo viene notificato, a cura della FEDERGASACQUA, al Fondo PEGASO ai sensi e per gli effetti degli artt. 1 e 3 dello Statuto del medesimo.

Poiché al momento della stipulazione del presente accordo lo Statuto e la scheda informativa del Fondo PEGASO sono all'esame della Commissione di Vigilanza per la definitiva approvazione, il presente accordo potrà essere rivisto in caso di eventuali modifiche rilevanti ai fini della adesione del settore funerario.

APPENDICE

Testo Unico sulla rappresentanza 10/2/2014

Testo Unico sulla rappresentanza 10/2/2014