

**VERBALE SULLA COLLAZIONE DEL CCNL IMPRESE PUBBLICHE DEL
SETTORE FUNERARIO 28 SETTEMBRE 2006**

In Roma, in data 14 novembre 2007,

Federutility, rappresentata da Paola Giuliani, Marcello Bronzetti, Silvia Calore, Luigi Casalini, Giampietro Penzo, Giancarlo Satariano e Bianca Tiozzo

e le OO.SS.

Funzione Pubblica - CGIL, rappresentata dai Coordinatori Nazionali del settore Massimo Cenciotti e Mazzino Tamburini, dal Segretario Regionale Michele Sichenz, dai Segretari Territoriali Alda Germani e Claudio Minelli, dal Coordinatore aziendale Roberto Meroldi e dai responsabili aziendali Vittorio Lozzi ed Enrico Mei

FIT-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Claudio Claudiani e dal Segretario Generale aggiunto Enrico Caruso, dal Segretario nazionale Angelo Curcio, dai Segretari Regionali Francesco Chiaravalli, Enrico Borelli, Antonia La Sorsa, Domenico Lo Bianco, Antonello Gaetano, Pasquale Paniccia, Massimo Proglia, Maria Luisa Pusceddu, Vincenzo Romeo, Danilo Taino, Salvatore Imperato, Michele Mastrogiuseppe, Gianluca Giorgi, Leonardo Agostinelli, Giovanni Bossini, Roberto Efficace, e dai Coordinatori Regionali Angela Temperato, Maurizio Diamante

e

*DAL SEGRETARIO GENERALE GIUSEPPE CARONIA
E UBALDO CONTI*

UILTrasporti-UIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Claudio Tarlazzi, da Sergio Tarabu' del Dipartimento Nazionale, da Marco Odone Segretario regionale e da Daniela Pareschi e Nicola Filippi, responsabili territoriali,

si sono incontrate per le definizioni della collazione del CCNL dei dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario ed hanno concordato la stesura definitiva del suddetto contratto.

In tale ambito le Parti si danno atto di avere altresì definito i profili formativi di cui all'art. 12, paragrafo "formazione", comma 5 ai fini dell'operatività dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante.

Il testo definitivo del CCNL 28 settembre 2006, debitamente sottoscritto in ogni sua pagina, viene allegato al presente verbale.

Letto, confermato e sottoscritto.

FEDERUTILITY
Paola Giuliani

CGIL
FIT/CISL
UILTRASPORTI/UIL
Ubaldo Conti

CCNL 28 SETTEMBRE 2006**TESTO COLLAZIONATO**

Il giorno 28 settembre 2006 in Roma

tra

la Federutility, rappresentata da Paola Giuliani, Marcello Bronzetti, Silvia Calore, Luigi Casalini, Roberto Celli, Marino Coati, Giampietro Penzo, Bianca Tiozzo, Carla Repetto, assistiti da Luigi Rovelli (SEFIT)

e

la Funzione Pubblica – CGIL, rappresentata dai Coordinatori Nazionali del settore Massimo Cenciotti e Mazzino Tamburini, dal Segretario Regionale Michele Sichenz, dai Segretari Territoriali Alda Germani e Claudio Minelli, dal Coordinatore aziendale Roberto Meroldi e responsabili aziendali Vittorio Lozzi ed Enrico Mei

la FIT-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Claudio Claudiani e dal Segretario Generale aggiunto Enrico Caruso, dal Segretario nazionale Angelo Curcio, dai Segretari Regionali Francesco Chiaravalli, Enrico Borelli, Antonia La Sorsa, Domenico Lo Bianco, Antonello Gaetano, Pasquale Paniccia, Massimo Proglia, Maria Luisa Pusceddu, Vincenzo Romeo, Danilo Taino, Salvatore Imperato, Michele Mastrogiuseppe, Gianluca Giorgi, Leonardo Agostinelli, Giovanni Bossini, Roberto Efficace, e dai Coordinatori Regionali Angela Temperato, Maurizio Diamante

la UILTrasporti-UIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Claudio Tarlazzi, da Sergio Tarabu' del Dipartimento Nazionale, da Marco Odone Segretario regionale e da Daniela Pareschi e Nicola Filippi, responsabili territoriali,

è stato stipulato il seguente accordo per il rinnovo del CCNL 11.6.2003 per i dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario.

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 Aziende Speciali, Consorzi, altri enti pubblici economici, Società di capitale 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, sia per la parte normativa sia per la parte economica, dal 1 gennaio 2005 ed ha vigore fino a tutto il 31 dicembre 2008.

I sottoelencati articoli e parti di articoli hanno tuttavia decorrenza specifica dal 1 ottobre 2006:

- Art. 10 - Rapporto di lavoro a tempo parziale;
- Art. 11 - Rapporto di lavoro a tempo determinato;
- Art. 12 - Apprendistato professionalizzante;
- Art. 13 - Contratto di inserimento/reinserimento;
- Art. 14 - Contratto di lavoro ripartito;
- Art. 15 - Telelavoro;
- Art. 16 - Somministrazione a tempo determinato;
- Art. 25 - Durata settimanale del lavoro;
- Art. 26 - Orario giornaliero di lavoro;

- **Art. 27 - Lavoro notturno – Lavoro in turno;**
- **Art. 28 - Servizio di pronto intervento – servizio di reperibilità;**
- **Art. 29 - Lavoro straordinario;**
- **Art. 32 - Ferie, commi 8, 11, 12.**

Il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne venga data disdetta almeno tre mesi prima della sua scadenza dalla Federutility o da una delle Federazioni dei Lavoratori 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.

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.



CAPITOLO 2 SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

Art. 5 - Relazioni industriali e livelli di contrattazione

A) Criteri di riferimento

Fermi restando il reciproco impegno a ricercare concordemente risposte e soluzioni ai problemi oggetto di informazione, consultazione, confronto, 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/confronto, cioè la discussione su tematiche di rilievo finalizzata al confronto e approfondimento dei reciproci orientamenti ed opinioni;
- d) contrattazione, cioè i momenti in cui le parti definiscono congiuntamente le soluzioni dei vari problemi.

LIVELLO NAZIONALE

Richiamati i principi contenuti nel Protocollo Governo - Parti Sociali 23 luglio 1993, le parti si danno atto della suddivisione degli assetti contrattuali tra contrattazione collettiva di livello nazionale e contrattazione di livello aziendale (contrattazione di secondo livello), quest'ultima riguardante materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL.

Il CCNL disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte di regolamentazione primaria degli aspetti normativi e retributivi.

Tra le materie fondamentali da disciplinarsi a livello nazionale rientrano in particolare:

1. diritti di informazione, strumenti di partecipazione e più in generale relazioni industriali e diritti sindacali
2. classificazione dei lavoratori
3. durata dell'orario di lavoro
4. regolamentazione della parte sociale e della previdenza complementare
5. procedure di rinnovo del CCNL e degli accordi aziendali
6. individuazione dei soggetti abilitati alla contrattazione di 2° livello.

LIVELLO AZIENDALE

PROCEDURE

a) consultazione/confronto

L'Azienda, nel trasmettere le documentazioni, i dati, le notizie, etc., fissa un incontro con le R.S.U. da tenersi entro 7 giorni dalla stessa data.

Alla fine dell'incontro la R.S.U. può richiedere un ulteriore incontro di approfondimento con la presenza eventuale delle organizzazioni sindacali territoriali, che dovrà tenersi entro i 7 giorni successivi, con il che si intenderà completato l'impegno di consultazione/confronto.

b) contrattazione

Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale le RSU assistite dalle strutture sindacali territoriali competenti delle OO.SS. stipulanti il CCNL.

L'Azienda, nel trasmettere le documentazioni, i dati, le notizie, etc., fissa un incontro con le R.S.U., assistita ~~a richiesta~~ dalle corrispondenti strutture territoriali firmatarie del presente contratto, entro 15 giorni dalla stessa data.

La trattativa si sviluppa nei successivi 15 giorni, concludendosi comunque entro 30 giorni dall'inizio della procedura. Fermi restando i termini sopra previsti, la procedura può essere attivata anche su richiesta delle R.S.U..

Decorsi tali termini senza addivenire ad un accordo, ed esperite eventuali procedure di conciliazione convenute fra le parti presso livelli di rappresentanza superiori e/o sedi istituzionali, le parti stesse devono ritenersi libere di assumere le iniziative più opportune, nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità, per l'esercizio dei rispettivi ruoli, secondo quanto previsto dal Protocollo Cispel/CGIL.CISL-UIL del 20/7/89.

Nelle more dell'espletamento delle procedure di consultazione, confronto e contrattazione, le parti sono tenute comunque ad astenersi dall'assumere iniziative unilaterali sulle materie in argomento.

Ai sensi del punto 2) "assetto contrattuale", n. 3 del Protocollo Governo - Parti Sociali 23 luglio 1993, sono demandate al livello aziendale le seguenti materie:

Informazione

1. piano programma
2. bilanci preventivi e consuntivi
3. articolazione dei servizi aziendali
4. politiche occupazionali
5. organici e relative articolazioni
6. mobilità permanente tra diverse aree contrattuali, nelle aziende pluriservizi
7. mobilità
8. andamento straordinario

9. addestramento, formazione, aggiornamento del personale, in particolar modo per quanto riguarda l'introduzione di nuove tecnologie
10. ogni altra materia espressamente indicata nei singoli articoli del CCNL.

Con riferimento alle materie di interlocuzione tra Direzione e R.S.U. oggetto di informazione, che hanno diretta incidenza sull'occupazione e sul contenuto delle prestazioni di lavoro del personale, le aziende possono proseguire l'informazione di cui al comma precedente, a richiesta della R.S.U. in termini di consultazione preventiva, con riguardo alle relative motivazioni ed alle conseguenze per i lavoratori, sui seguenti temi:

1. programmi di sviluppo occupazionale
2. trasformazioni dei rapporti di lavoro
3. trasformazione del rapporto di lavoro e modalità di assunzione con contratti atipici
4. programmi di mobilità collettiva non temporanea
5. criteri e metodologie di valutazione individuate dall'azienda per lo sviluppo professionale
6. programmi formativi collettivi di particolare interesse.

Consultazione/confronto

1. articolazione orario di lavoro giornaliero e settimanale
2. articolazione di orari plurisettimanali
3. ogni altra materia espressamente indicata nei singoli articoli del CCNL.

Contrattazione

1. "Premio di risultato"
2. maggiorazioni indennità di trasferta e di reperibilità
3. ogni altra materia espressamente indicata nei singoli articoli del CCNL.

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 articoli 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 Protocollo CISPEL-CGIL/CISL/UIL 29.9.94, 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. costituite nell'ambito delle organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, per l'esercizio delle loro 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 loro riunioni, salvo diverso accordo aziendale.

C) - R.S.U.

~~Le Parti, FEDERCASACQUA e CGIL-Funzione Pubblica, FIT-CISL e UIL-Trasporti, prese atto dell'accordo interconfederale CISPEL-CGIL/CISL/UIL del 29.9.94 sulla costituzione nelle imprese dei servizi pubblici degli enti locali delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) dei lavoratori dalle stesse dipendenti, stipulate in attuazione degli impegni assunti col Protocollo Governo-Parti Sociali del 23 luglio 1993, nel confermare quanto concordato nell'accordo sopra citato nonché nel Regolamento ad esso allegato, convengono di procedere alla regolamentazione della costituzione di Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.) nelle imprese per i servizi funerari come di seguito riportate.~~

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 all'accordo interconfederale CISPEL-CGIL/CISL/UIL 29.9.94, secondo le modalità di indicazione ed elezione previste nell'accordo citato e nel Regolamento ad esso allegato.

Hanno inoltre potere di iniziativa le OO.SS. di cui al punto 1, comma 3 dell'accordo interconfederale 29.9.94, a condizione che abbiano espresso formale adesione

all'accordo FEDERGASACQUA¹ - FP (Cgil), FIT (Cisl) e Uiltrasporti (Uil) 11.3.1997² ed all'accordo interconfederale sopra citato nonché all'accordo nazionale interfederale FEDERGASACQUA³/F.P. CGIL - FIT CISL e UIL Trasporti dell'11 giugno 2003 sulle modalità di esercizio del diritto di sciopero.

L'iniziativa di cui ai commi che precedono deve essere assunta entro 3 mesi dalla stipula del presente accordo; per i successivi rinnovi la iniziativa può essere assunta dalla R.S.U. medesima e deve essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

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 1 a 15 dipendenti:	1
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 dalla Federutility, le OO.SS. firmatarie del presente accordo si impegnano a realizzare la R.S.U. unica di cui all'accordo interconfederale 29.9.94 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

¹ Oggi Federutility

² L'accordo è riportato in appendice al presente CCNL, pag....

³ Oggi Federutility

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 dalla **Federutility** 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.

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

Nei casi di decadenza della R.S.U. previsti dall'accordo interconfederale 29.9.94 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 28.7.92, 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 300/1970.

Restano salvi in favore delle OO.SS. firmatarie del CCNL i diritti previsti dall'accordo interconfederale CISPEL/CGIL-CISL-UIL 29.9.94, punto 4, ultimo comma.

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, salvo sia espressamente prevista - o richiesta dalla RSU - la competenza congiunta delle strutture sindacali territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL; nelle aziende con meno di 15 dipendenti la competenza, inclusa quella negoziale, per le materie che il CCNL attribuisce al livello aziendale è esercitata congiuntamente alle 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 quadrimestrale, 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 all'accordo interconfederale CISPEL-CGIL/CISL/UIL 29.9.94.

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 ATTIVITA' 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 brevi 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.

Il limite dei permessi retribuiti di cui al comma che precede è fissato in 20 giorni all'anno per ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente contratto.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative devono essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni sindacali alla struttura competente della **Federutility** e all'azienda cui il lavoratore appartiene.

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 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

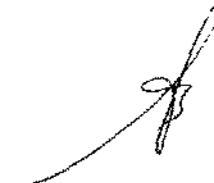
Ai lavoratori che ne facciano richiesta l'azienda provvede alla trattenuta dei contributi sindacali qualora siano a favore delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

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.



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.

~~Ai sensi e per gli effetti dell'art. 25, comma 2 della Legge 23 luglio 1991 n. 223, le quote di riserva di cui al medesimo articolo, comma 1, non operano per le assunzioni effettuate tramite richiesta nominativa di personale appartenente alle qualifiche inserite nelle seguenti aree e livelli di classificazione: area Q, area A, impiegati di concetto di area B e livello C1 dell'area C, nonché personale per il quale è richiesta all'atto dell'assunzione una specializzazione.~~

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 formazione e lavoro e quanto previsto in materia di classificazione.

L'Azienda, avvalendosi delle strutture preposte nel rispetto della normativa vigente, ivi incluso il D.Lgs. 626/94 e successive modifiche, prima di costituire il rapporto di lavoro, sottopone gli interessati - incluso il personale invalido di cui alla legge 482/86 - 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" o "B"
- 3 per i lavoratori inquadrati in area "C" o "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

~~Per i lavoratori passati effettivi dopo il periodo di prova e dopo il rapporto a termine la decorrenza dell'anzianità avviene rispettivamente ai sensi degli artt. 7, 9, 10 e 11 del presente contratto.~~

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) contratto di inserimento/reinserimento (art. 13);
- 5) contratto di lavoro ripartito (art. 14);
- 6) telelavoro (art. 15);
- 7) somministrazione a tempo determinato (art. 16)

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.

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- a) *orizzontale*, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- b) *verticale*, quando è previsto che l'attività lavorativa venga svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) *misto*, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.

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 di tipo verticale/misto nel settore del trasporto funebre per le quali è previsto il limite minimo delle 16 ore settimanali.

Le Parti si impegnano ad effettuare una verifica sulle modalità e sulla durata delle prestazioni a tempo parziale di tipo verticale/misto 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, le aziende individuano 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.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale può essere pattuita anche per una durata determinata, di norma non inferiore a sei mesi e non superiore a ventiquattro; in caso di trasformazione del rapporto è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

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. A tale fine, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, sono prioritariamente considerate:

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.

Le prestazioni a tempo parziale possono essere organizzate anche su turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate secondo le articolazioni orarie in atto nel settore aziendale di appartenenza.

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 prestazioni di lavoro supplementare non possono superare, in ogni caso, il limite massimo complessivo di ore pro capite pari al 40% della prestazione a tempo parziale concordata.

Fermo restando il limite massimo di cui al comma precedente, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e misto, le ore di lavoro supplementare come sopra definite possono essere effettuate sino al limite massimo dell'orario ordinario giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quale non sia prevista prestazione di lavoro. Nel caso di rapporto a tempo parziale di tipo verticale le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate sino al limite massimo settimanale, mensile o annuale del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro.

Per le prestazioni di lavoro supplementare effettuate entro il limite massimo complessivo annuale pro capite 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 il limite massimo complessivo annuale, si dà luogo alla corresponsione della quota oraria della retribuzione globale sopra indicata maggiorata del 30%, comprensiva dell'incidenza sugli istituti legali e contrattuali.

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 di tipo verticale sono consentite prestazioni di lavoro straordinario, disciplinate dalle disposizioni contrattuali previste dall'art. 29 (lavoro straordinario) del presente CCNL.

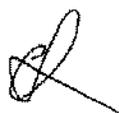
Ai sensi dell'art. 3, commi 7 e 8 del D. Lgs. n. 61/2000, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, le prestazioni lavorative rese secondo le modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo pari al 50% della prestazione concordata.

Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili o 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.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 4 giorni e comportano il pagamento di una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale come definita dall'art. 38 del presente contratto, già comprensiva dell'incidenza sugli istituti legali e contrattuali, incluso il T.F.R.. 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. Le parti si danno inoltre atto che le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni secondo le modalità di cui al precedente comma 11 non configurano una fattispecie di clausole flessibili.

Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 4 giorni e comportano il pagamento di una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale come definita dall'art. 38 del presente contratto, già comprensiva dell'incidenza sugli istituti legali e contrattuali, incluso il T.F.R.



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

La variazione della collocazione temporale della prestazione e 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.

Le Parti si danno atto che tutte le maggiorazioni sopra indicate sono determinate forfetariamente ed onnicomprensive dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti in applicazione dell'art. 3, punto 4 d. lgs. n. 61/2000.

E' riconosciuta al lavoratore, con un preavviso di almeno 30 giorni, la facoltà di disdettare la pattuizione delle clausole elastiche e flessibili, decorsi almeno cinque mesi dalla loro accettazione ed in presenza di necessità oggettive sopravvenute e debitamente documentate, quali:

1. assistenza parenti di primo grado portatori di handicap certificato dalla competente ASL;
2. assistenza di parenti di primo grado durante patologie oncologiche od in occasione di ricovero ospedaliero per interventi chirurgici certificati dalla competente ASL;
3. affidamento in esclusiva di minori in età scolare durante la scuola di primo grado;
4. necessità di attendere ad altro rapporto di lavoro dipendente.

In tal caso l'azienda ha la facoltà di esigere un nuovo patto di clausola flessibile e/o elastica sostitutivo del precedente e coerente con le proprie esigenze tecnico-organizzative.

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.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

Art. 11 – Rapporto di lavoro a tempo determinato

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi di legge, secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato, con specificazione nella lettera di assunzione delle ragioni a fronte delle quali è apposto un termine alla durata del contratto di lavoro.

E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo quali, a titolo esemplificativo non esaustivo:

- a) fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi;
- b) lavori stagionali o punte di più intensa attività;
- c) esecuzione di opere o servizi definiti o predeterminati nel tempo anche non aventi carattere occasionale o eccezionale;
- d) esecuzione di ulteriori servizi rispetto a quelli gestiti, con carattere di temporaneità;
- e) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto; di personale assente per ferie; di personale assoggettato a misure di sicurezza personali o detentive;
- f) sostituzione di personale temporaneamente non idoneo alle proprie mansioni o di lavoratori impegnati in corsi o attività formative;
- g) esecuzione di lavori che per la loro specificità richiedano l'impegno di professionalità diverse da quelle normalmente impiegate;
- h) inserimento sperimentale di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale di cui si voglia testare l'utilità o comunque per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate.

La percentuale di lavoratori con contratto a tempo determinato impiegata per le fattispecie individuate nei punti d), g) e h) non può complessivamente superare il limite del 12% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

Ai fini dell'attuazione delle previsioni di cui al comma 7, lett. a), dell'art. 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, 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 DPR n. 218 del 1978, tale periodo potrà essere incrementato previo accordo aziendale.

La percentuale di cui al comma precedente è aumentata al 15% in media annua per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato DPR 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.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con specifico accordo aziendale la quota di lavoratori assunti con contratto a termine per le fattispecie previste al comma 5 di cui al precedente comma può essere elevata in funzione delle esigenze aziendali.

Le competenti direzioni aziendali comunicano annualmente alle RSU o, in mancanza, alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto e territorialmente competenti, il numero dei lavoratori con contratto a termine e le fattispecie utilizzate fra quelle di cui al precedente comma 5.

In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro 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 comporta 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 due 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'abito 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.

Art. 12 - Apprendistato professionalizzante

Premessa e norme generali

In attesa della piena operatività delle norme di legge in materia e tenuto conto del ruolo affidato alle Parti sociali dall'art. 13, (comma 13 bis) della legge 14 maggio 2005, n. 80 (c.d. "competitività") si stabilisce l'introduzione in via sperimentale della seguente disciplina dell'apprendistato professionalizzante.

Le Parti si danno atto che l'apprendistato è uno specifico rapporto di lavoro finalizzato a far conseguire al lavoratore, attraverso una mirata formazione, un'ideale qualificazione professionale e rappresenta quindi un valido strumento finalizzato all'obiettivo di favorire lo sviluppo, anche qualitativo, dell'occupazione nelle aziende che applicano il presente CCNL.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti ed è finalizzato al conseguimento di una

qualificazione attraverso un'adeguata formazione volta all'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può altresì essere stipulato con giovani che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28.3.2003 n. 53.

Il contratto di apprendistato professionalizzante deve essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, della durata, del piano formativo individuale e della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione.

Le aziende possono procedere alla stipulazione di nuovi contratti di apprendistato a condizione che sia mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 18 mesi precedenti.

A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di trasformare il rapporto a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova nonché i contratti non trasformati in misura pari a 4 contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel corso del suo svolgimento.

Periodo di prova

L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova non superiore a 2 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.

Il periodo di prova 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 presente contratto da D1 ad A1.

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

Livelli	Durata Complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo Periodo Mesi
D1	30		20	10
C3	36	18	9	9
C2/A1	48	24	12	12

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

La retribuzione degli apprendisti è quella prevista dal presente contratto e, dopo 12 mesi dall'instaurazione del rapporto di lavoro, dalla contrattazione aziendale con riferimento al gruppo di inquadramento assegnato; nel primo periodo di apprendistato professionalizzante il lavoratore è inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale; nel secondo periodo un livello sotto quello di destinazione finale; nel terzo ed ultimo periodo al lavoratore viene riconosciuto un emolumento aggiuntivo temporaneo utile a tutti gli effetti contrattuali pari alla differenza tra retribuzione e contingenza del livello di inquadramento di secondo periodo e quella corrispondente al livello di qualificazione finale, che verrà assorbita all'atto del conseguimento del livello di destinazione .

In deroga a quanto indicato nel comma precedente, gli apprendisti con destinazione finale nel gruppo D1 sono inizialmente inquadrati nel gruppo D2.

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 l'apprendista non in prova, fermo restando il trattamento economico nelle misure previste dall'art. 35 del presente contratto, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo pari a 3 mesi anche non continuativi per i contratti di durata non superiore a 36 mesi e di 4 mesi per i contratti di durata superiore. Tale termine di comporta si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli.

In caso di intervenute malattia, infortunio, maternità, ~~servizio militare di leva~~, richiamo alle armi, aspettativa per cariche pubbliche elettive o sindacali, il decorso della durata del rapporto resta sospeso e l'azienda può prolungare per una pari durata il termine finale del contratto.

Qualora, al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 c.c., il periodo di apprendistato viene computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti di legge e di contratto.

Formazione

Nei confronti di ciascun apprendista deve essere erogata una formazione formale congrua, interna o esterna all'azienda, di 120 ore annue retribuite, intese come annue medie, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale prevista, ridotte, se consentito dalla normativa regionale, a 60 ore annue ove l'apprendista sia in possesso di titolo di studio post obbligo o attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

Il monte ore dedicato alla formazione deve essere opportunamente ripartito in quote dedicate all'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. La quota del monte ore di formazione formale, specificamente rivolta al conseguimento della qualificazione, sarà realizzata secondo percorsi di formazione "on the job" o in affiancamento o moduli di formazione teorica, nonché mediante modalità e-learning. Le ore di formazione relative all'antinfortunistica ed alla organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro.

Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno prioritariamente oggetto di formazione interna, mentre le altre, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere oggetto di formazione sia interna che esterna.

Qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna - da attestare con dichiarazione formale del datore di lavoro o suo delegato - anche le tematiche non strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale potranno essere affrontate all'interno delle imprese. Le Parti si danno atto che la capacità formativa interna è espressa dalla idoneità a progettare percorsi formativi, nonché dalla presenza di lavoratori con esperienza e capacità professionale idonee a trasferire competenze, *tutor* con formazione e competenze adeguate ai sensi del Decreto del Ministero del lavoro del 28 febbraio 2000, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali. In caso di aziende plurilocalizzate o in presenza di Gruppi di imprese, detti locali potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra regione.

Al fine di dare immediato impulso alla diffusione nel settore della nuova disciplina dell'apprendistato professionalizzante a sostegno dello sviluppo occupazionale, le Parti definiscono - in via sperimentale e nel rispetto delle vigenti disposizioni - i profili formativi, riferiti alle qualifiche **previste**. Detti progetti, che sono riportati nel documento allegato al presente articolo, saranno sottoposti alle Regioni per gli adempimenti previsti dalla legge.

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

La formazione interna all'azienda dovrà essere attestata da una dichiarazione formale del datore di lavoro o di un suo delegato riferita alle caratteristiche della formazione svolta, sulla base del percorso previsto dal piano formativo e alle competenze del *tutor* aziendale, anche ai sensi di quanto previsto dall'art. 53, comma 3, del D. lgs. n. 276 del 2003.

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

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

Dichiarazione a verbale

~~Le Parti, in relazione alla norma di cui sub-formazione, comma 5 del presente articolo, si impegnano a definire i profili formativi entro 30 giorni dalla data di ratifica della presente ipotesi di accordo; da tale data è agibile l'istituto dell'apprendistato professionalizzante previsto dal presente articolo.~~

Allegato all'articolo 12 CCNL 28.09.2006

Profili formativi 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" (allegato n. 4).



Allegato n. 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 protezione
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 C.C.N.L. - 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 - 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

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 - Normative per la gestione e amministrazione del Personale
2	Approvvigionamenti e Logistica (impiegati)	<ul style="list-style-type: none"> - Normative di riferimento principali - 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 marketing operativo - 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 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, meccanica e termodinamica - Processi chimico-fisici gestiti - Innovazioni di prodotto e di contesto

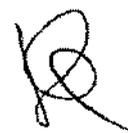
7	Gralità, Ambiente e Sicurezza (impiegati)	<ul style="list-style-type: none"> - Organizzazione dei processi e procedure aziendali - Normative di riferimento in materia - Struttura e modalità di funzionamento del Sistema di Gestione aziendale - Metodi per individuare e valutare fattori di rischio - Tecniche 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 - 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 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 - Servizi complementari - Mezzi e tecnologie per la movimentazione e l'immagazzinaggio dei prodotti - 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 - 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

Profili formativi – allegato n. 3

Profilo 1: Operatore funebre

Area professionale di riferimento	Livello di inquadramento finale	Competenze tecnico professionali su:	Contenuti principali della formazione
Gestione servizi funebri (Operai)	Non inferiore a D1	Normative di polizia mortuaria	<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 D.P.R. 285/90 su tutto il territorio nazionale; - Disciplina regionale/comunale in materia funeraria e di Polizia Mortuaria;
		Tecniche di movimentazione manuale dei carichi in condizioni di sicurezza	<ul style="list-style-type: none"> - movimentazione manuale dei carichi e rischi per la salute; - valutazione del rischio connesso alle operazioni di movimentazione dei carichi;
		Procedure di trasferimento, trasporto ed onoranza funebre e servizi complementari, in particolare: <i>1. trasferimenti</i>	<ul style="list-style-type: none"> - ritiri d'urgenza su richiesta dell'Autorità giudiziaria; - ritiri-trasferimenti su richiesta delle autorità sanitarie competenti; - trasferimenti in convenzione;
		<i>2. osservazione, vestizione e composizione delle salme</i>	<ul style="list-style-type: none"> - periodo di osservazione dei cadaveri; - trattamenti per la conservazione dei cadaveri, vestizione e composizione delle salme, con particolare riferimento a quelle decedute al di fuori dei presidi ospedalieri; - salme infette;
		<i>3. attività di allestimento feretri e delle componenti del servizio funebre</i>	<ul style="list-style-type: none"> - tipologie delle componenti del servizio funebre; - nozioni sulla preparazione di feretri, urne, fasciamenti e sulla predisposizione delle targhe identificative e del materiale grafico;
		<i>4. recapito feretri e incassamento</i>	<ul style="list-style-type: none"> - controllo conformità del feretro; - trasporto del feretro, con particolare riferimento ai recapiti in abitazione e istituti; - incassamento della salma e sua composizione all'interno del feretro;
		<i>5. riconoscimento delle salme</i>	<ul style="list-style-type: none"> - documentazione attinente; - accertamento dell'identità del cadavere; - chiusura del feretro;
		<i>6. trasporto ed onoranza funebre</i>	<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;
		Mezzi e tecnologie per la movimentazione e l'immagazzinaggio dei prodotti	<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;
		Tecniche di controllo materiali e attrezzature ed inventario	<ul style="list-style-type: none"> - schede del prodotto e schede di sicurezza del materiale in uso;

		Materiali, attrezzature e veicoli, da utilizzarsi anche in relazione alla sicurezza del lavoro e tecniche di manutenzione ordinaria di mezzi e attrezzature	<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;
		Conoscenze delle operazioni e procedure cimiteriali	<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 finale	Competenze tecnico-professionali su	Contenuti principali della formazione
Gestione servizi cimiteriali (Operai)	Non inferiore a D1	Normative di polizia mortuaria	<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 D.P.R. 285/90 su tutto il territorio nazionale; - Disciplina regionale/comunale in materia funeraria e di Polizia Mortuaria;
		Tecniche di movimentazione manuale dei carichi in condizioni di sicurezza	<ul style="list-style-type: none"> - operazioni cimiteriali, movimentazione manuale dei carichi e i rischi per la salute; - operazioni di tumulazioni in manufatti sviluppati in verticale con apposita attrezzatura e mezzi meccanici; - valutazione del rischio connesso alle operazioni cimiteriali e di movimentazione dei carichi;
		Procedure e metodologie di sepoltura	<ul style="list-style-type: none"> - ricevimento e modalità di movimentazione del feretro; - inumazioni ed esumazioni; - tumulazioni, estumulazioni e raccolta resti; - cremazione; - operazioni attinenti il seppellimento di animali da affezione;
		Servizi Complementari	<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;
		Mezzi e tecnologie per la movimentazione e per l'immagazzinaggio dei prodotti	<ul style="list-style-type: none"> - nozioni di organizzazione dei magazzini; - fornitura materiali; - conduzione carrelli elevatori; - metodologie di stoccaggio; - criteri e modalità di immagazzinamento;
		Tecniche di controllo materiali ed attrezzature ed inventario	<ul style="list-style-type: none"> - schede del prodotto e schede di sicurezza del materiale in uso; - utilizzo dei dispositivi di protezione individuale;
		Materiali, attrezzature e veicoli, da utilizzarsi anche in relazione alla sicurezza del lavoro e tecniche di manutenzione ordinaria di mezzi e attrezzature	<ul style="list-style-type: none"> - conduzione macchine operatrici (bobcat, escavatori con gru o cestello); - conduzione monteràetri, 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;
		Conoscenza delle operazioni e delle procedure funebri	<ul style="list-style-type: none"> - procedure operative

Profilo 3: Addetto alle attività commerciali

Area professionale di riferimento	Livello di inquadramento finale	Competenze tecnico professionali su	Contenuti principali della formazione
Commerciale (Impiegati)	Non inferiore a C2	Normative di settore: nozioni di legislazione sanitaria e medico legale	<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 D.P.R. 285/90 su tutto il territorio nazionale; - Disciplina regionale/comunale in materia funeraria e di Polizia Mortuaria; - denuncia della causa di morte; - scheda ISTAT; - visita necroscopica, riscontro diagnostico, autopsia; - disposizioni autorità giudiziaria; - osservazione dei cadaveri; - obitori e depositi di osservazione; - salme infettive;
		Sistema di offerta aziendale e clienti relativi	<ul style="list-style-type: none"> - problemi logistici e psicologici e soluzioni relative; - diversificazione e personalizzazione al cliente delle offerte di servizi; - contenuti dei servizi complementari; - raccordo con gli altri segmenti aziendali;
		Funzionamento e caratteristiche dei mercati di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> - tipologie ed aspettative dei clienti; - approfondimento delle offerte del mercato di settore - rapporti con altri enti
		Fonti giuridiche ed elementi caratterizzanti i contratti	<ul style="list-style-type: none"> - nozioni civilistiche sulle tipologie contrattuali - caratteristiche e requisiti principali dei contratti di fornitura;
		Gestione dei clienti e della relativa documentazione	<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;
		Tecniche di negoziazione, vendita e marketing operativo	<ul style="list-style-type: none"> - strategie aziendali; - tecniche di negoziazione e vendita; - 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;
		Processi e tecniche di fatturazione	<ul style="list-style-type: none"> - nozioni di redazione del bilancio; - normativa fiscale di riferimento; - tenuta cassa; - inserimento dati contabili;
		Tecniche di gestione commerciale del credito	<ul style="list-style-type: none"> - ottimizzazione dei tempi di fatturazione e riscossione; - sistemi di riscossione delle fatture; - monitoraggio criticità insorgenti; - gestione insoluti

		Tecniche di analisi e valutazione di iniziative di sviluppo commerciale sui mercati di riferimento	<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
--	--	--	--



Allegato n. 3

Facsimile di piano formativo individuale per il contratto di apprendistato professionalizzante, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e dell'art. 12 del CCNL 28.09.2006 per i dipendenti delle imprese pubbliche funerarie

A. DATI RELATIVI AL DATORE DI LAVORO

Denominazione

Codice fiscale / Partita Iva

Indirizzo della sede legale

Indirizzo dell'unità operativa interessata

Recapito telefonico / fax / e-mail

Attività

Contratto utilizzato CCNL per i dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario 28/09/2006

B. DATI RELATIVI ALL'APPRENDISTA

Nome e Cognome

Codice fiscale

Data e luogo di nascita

Residenza

Recapito telefonico / fax / e-mail

Cittadinanza

Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri)

Centro per l'impiego di riferimento ai sensi del Dlgs n. 297/2002

C. DATI RELATIVI ALLE ESPERIENZE FORMATIVE E DI LAVORO

- Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi:

.....

.....

- Esperienze lavorative:

.....

.....

.....

- Eventuali periodi di apprendistato svolti dalal

- Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato:

1)

2)

3)

4)

- Eventuali possesso di una qualifica professionale (specificare quale):

.....

.....

Il presente piano formativo individuale ha lo scopo di far conseguire all'apprendista una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base e trasversali (funzionali alla qualifica da conseguire) e tecnico professionali.

D. ASPETTI NORMATIVI
 Qualifica da conseguire (in base a quanto previsto dal Contratto Nazionale applicato)
 Qualifica del SRQ (Sistema Regionale di Qualifica) assunta a riferimento quale esito del percorso formativo
 Durata - .. mesi
 Orario di lavoro a tempo pieno: 38 ore settimanali
 Livello di inquadramento iniziale: ...
 Livello di inquadramento finale:....

E. TUTOR

- Tutor aziendale Sig./Sig.ra
- Codice fiscale
- Livello di inquadramento
- Anni di esperienza.....

F. CONTENUTI FORMATIVI

percorso formativo si svolgerà come da piano formativo generale, con l'acquisizione di competenze tecnico-professionali attraverso lo svolgimento dell'attività lavorativa quotidiana sotto la supervisione del proprio tutor o di colleghi di comprovata esperienza lavorativa.

L'acquisizione di competenze trasversali sarà curata da esperti interni e/o esterni all'azienda. Nel corso dell'ultimo semestre la formazione sarà affidata a organismi di formazione accreditati o a soggetti esterni che abbiano ottenuto dalle Organizzazioni Provinciali competenti una specifica autorizzazione alla realizzazione di corsi di formazione regolamentata, in base alla normativa vigente. In tale modo si garantirà all'apprendista al termine del proprio percorso formativo il conseguimento della qualifica di e la conseguente possibilità di un'assunzione a tempo indeterminato nell'azienda.

L'APPRENDISTA	L'IMPRESA
.....
Contratto di apprendistato del Sig./Sig.ra	
Piano Formativo Individuale del	
Eventuali aggiornamenti	
.....	
.....	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

**SCHEDA ATTIVITÀ FORMATIVE PER
L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

Pagina ____ di ____

NOMINATIVO APPRENDISTA:

MATRICOLA APPRENDISTA:

STRUTTURA DI INSERIMENTO
E MANSIONE:

DATA DI ASSUNZIONE:

		Aree tematiche e contenuti dell'attività formativa	Modalità formative adottate			Firma apprendista
			<input type="checkbox"/> Formazione a distanza <input type="checkbox"/> In aula <input type="checkbox"/> In affiancamento <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> E-learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/> Altro.....			
			<input type="checkbox"/> Formazione a distanza <input type="checkbox"/> In aula <input type="checkbox"/> In affiancamento <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> E-learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/> Altro.....			
			<input type="checkbox"/> Formazione a distanza <input type="checkbox"/> In aula <input type="checkbox"/> In affiancamento <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> E-learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/> Altro.....			
Totale Ore						
Data :			Timbro e firma dell'Azienda			

Art. 13 - Contratto di inserimento/reinserimento

Fermo restando quanto previsto dalle previsioni di legge e dall'accordo interconfederale 11 febbraio 2004, al quale si fa riferimento anche per quanto non espressamente disciplinato nel presente articolo, le Parti si danno atto che il contratto di inserimento/reinserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del d.lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Il contratto di inserimento/reinserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Il contratto di inserimento/reinserimento può essere stipulato per il conseguimento di tutte le qualifiche professionali previste nel presente CCNL, con esclusione del livello D3.

Nel contratto individuale vanno indicati:

- la durata;
- il periodo di prova;
- l'orario di lavoro in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto di inserimento a tempo pieno o a tempo parziale;
- il gruppo di inquadramento del lavoratore, che non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello spettante, secondo l'art. 17 del presente CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni

corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento.

Il trattamento economico e normativo è quello stabilito dal presente contratto e dalla eventuale contrattazione aziendale per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, negli istituti compatibili con la natura del contratto di inserimento/reinserimento e con la sua prefissata durata temporale.

Il periodo di prova è quello previsto per il livello di inquadramento attribuito, ridotto alla metà di quello previsto per i lavoratori a tempo indeterminato; in ogni caso non può essere superiore ad un terzo della durata del contratto stesso .

In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo complessivo non inferiore a 90 giorni di calendario. Tale termine di comporta si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli.

Per quanto concerne il trattamento economico di malattia ed infortunio si applica quanto previsto dall'art. 35 del presente CCNL.

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

- la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- la durata e le modalità della formazione.

Il contratto di inserimento avrà una durata non inferiore a nove mesi e non superiore a diciotto mesi, in relazione al tipo di professionalità posseduta dal lavoratore rispetto al nuovo contesto lavorativo.

Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili coerenti con il contesto organizzativo, anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto, potrà essere prevista una durata massima di dodici mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica di almeno 24/32 ore, ripartita fra prevenzione antinfortunistica e disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

La formazione dovrà risultare da libretto formativo approvato con d.m. 10 ottobre 2005 ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione. Transitoriamente, in attesa della disponibilità del libretto formativo del cittadino, la certificazione della formazione sarà effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

I contratti di inserimento non possono di norma superare il 25% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento, salvo in ogni caso il minimo di 5 lavoratori.

Per poter assumere mediante contratti di inserimento le imprese devono comunque aver mantenuto in servizio almeno il settanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Le aziende informeranno annualmente le R.S.U. sull'andamento dei contratti di inserimento.

Ai sensi dell'art. 59, comma 1, D. Lgs. n. 276/2003, le parti convengono che nei contratti di inserimento, stipulati ai sensi del presente articolo, anche alle lavoratrici di cui all'art. 54, comma 1, lettera e) si possa applicare la medesima disciplina sulle modalità di inquadramento definita per tutti i lavoratori assunti con contratto di inserimento.

Art. 14 – Contratto di lavoro ripartito

Il contratto di lavoro ripartito è un contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o a tempo determinato, con cui ~~di norma~~ due lavoratori assumono in solido un'obbligazione lavorativa.

La solidarietà si realizza attraverso la responsabilità personale e diretta di ciascun lavoratore per l'esatto adempimento dell'intera prestazione lavorativa dedotta in contratto, restando indifferente se la stessa venga assolta da uno o da **tutti** i coobbligati.

Il contratto, stipulato in forma scritta, specifica che la fornitura della prestazione è assicurata dai contraenti attraverso la responsabilità solidale e deve indicare l'orario complessivo di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuo e la misura percentuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori interessati.

La suddivisione dell'orario è definita in via di massima, ferma restando la possibilità per i lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la modificazione consensuale della ripartizione dell'orario di lavoro complessivo.

La retribuzione ed ogni altro trattamento normativo legale e contrattuale vengono corrisposti e applicati a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestata nel periodo di riferimento di ciascun istituto, **in attuazione del principio di non discriminazione di cui all'art. 44 del D. Lgs. n. 276/2003..**

I lavoratori - anche al fine di rendere possibile il controllo del datore di lavoro sulle presenze dei lavoratori - devono informare preventivamente l'azienda sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza **almeno** settimanale.

I lavoratori hanno l'obbligo di darsi tempestiva reciproca informazione sull'impedimento ad effettuare la propria parte di prestazione lavorativa.

Il lavoratore che, per sostituire il collega assente ovvero per un diverso accordo di ripartizione intervenuto tra i lavoratori nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro ripartito, presti più ore di quelle indicativamente previste nel contratto, non ha diritto ad alcuna maggiorazione fino a concorrenza dell'orario contrattuale complessivo.

L'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro con uno dei lavoratori con contratto di lavoro ripartito comporta l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diversa intesa tra le parti. Il datore di lavoro può richiedere al restante lavoratore coobbligato di rendersi disponibile ad adempiere per intero o parzialmente l'obbligazione lavorativa, con conseguente trasformazione del rapporto in normale contratto di lavoro subordinato.

Il prestatore di lavoro cessato può essere sostituito da altro lavoratore disponibile a prestare la propria attività lavorativa con contratto ripartito solo previa accettazione da parte dell'azienda.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente articolo si intendono applicate le norme di legge e di contratto per il rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno, in quanto compatibili con la specificità del rapporto di lavoro come sopra definito.

Nota a verbale

Le Parti, in considerazione del carattere innovativo del presente istituto, si danno atto che eventuali applicazioni dello stesso nelle aziende avranno carattere sperimentale, finalizzato allo sviluppo di nuovi strumenti per la flessibilizzazione dell'orario di lavoro.

~~Le Parti si riservano di verificare la congruità delle disposizioni contrattuali con nuove disposizioni di legge che abbiano diretti riflessi sulla materia, al fine di procedere alle eventuali modificazioni/integrazioni della presente disciplina.~~

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 modificazione 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 telelavoro, 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 rimborsargli 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 valutazioni 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 del 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 giugno 2004.

~~Eventuali discipline di carattere applicativo, compresa la possibilità di definire periodi di sperimentazione dell'istituto, saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale, il cui esito sarà comunicato alle Parti nazionali stipulanti.~~

Art. 16 - Somministrazione a tempo determinato

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 marzo 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. 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. 19 settembre 1994, n. 626, 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 ricorrano 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.

CAPITOLO 4
CLASSIFICAZIONE, MOBILITA' 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 continuamente 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.

E' 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.

E' 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:

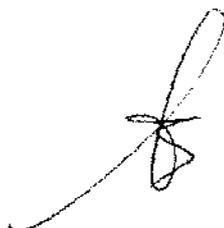
Vi appartiene il personale che svolge operazioni e lavori in forma autonoma, anche coordinando altri lavoratori e compie lavori specialistici che richiedono capacità e conoscenze tecniche, tecnologiche e dei processi operativi conseguibili con esperienza adeguata e pertinente formazione.

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 richiedente 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.

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 **Decreto legislativo 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 C.C.N.L..

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 nonché a quelle inerenti ad altro gruppo/area, purché ciò non importi 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 a 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 essere 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 all'art. 13 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, il riconoscimento dell'inquadramento nel gruppo superiore avviene trascorso un periodo continuativo di 90 giorni di calendario o non continuativo di 180 giorni, da computarsi nell'arco di 365 giorni dall'inizio del mutamento temporaneo di mansioni; all'interno dell'area Quadri il riconoscimento avviene dopo 180 giorni continuativi di prestazione nel gruppo superiore.

Nel caso di sostituzione di personale assente per ferie, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, chiamata o richiamo alle armi, aspettativa ed altri casi di assenza con diritto alla conservazione del posto, il passaggio al gruppo superiore avviene solo dopo che il lavoratore abbia compiuto 365 giorni di calendario continuativi di sostituzione.

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.

Art. 20 – Mobilità tra settori regolati da diversi contratti

In caso di assegnazione temporanea ad un'unità organizzativa i cui addetti sono regolati da un diverso CCNL, il dipendente conserva integralmente il proprio trattamento contrattuale; nel caso che il trattamento economico applicato nell'unità organizzativa di assegnazione sia globalmente superiore a quello goduto presso l'unità organizzativa di provenienza, al personale interessato viene corrisposto, per tutto il periodo dell'assegnazione, un trattamento "ad personam", utile agli effetti del computo del T.F.R., pari alla differenza fra i due trattamenti globali, raggugliata al trattamento economico di un lavoratore con equivalente qualifica ed analoghe mansioni.

La comparazione dei due trattamenti deve essere eseguita senza tener conto dell'importo degli aumenti periodici di anzianità e/o di merito maturati dal lavoratore.

Il personale assegnato definitivamente ad un'unità organizzativa i cui addetti sono regolati da un diverso CCNL ha diritto alla conservazione del proprio trattamento economico globale; nel caso in cui il trattamento economico connesso all'applicazione del nuovo CCNL sia globalmente inferiore a quello previsto dal presente CCNL, tale conservazione avviene attraverso il mantenimento ad personam delle eventuali differenze retributive.

La mobilità - non temporanea - da posizioni di lavoro regolate dal CCNL settore funerario ad altri settori della stessa azienda regolati da diverso CCNL è oggetto di preventiva consultazione/confronto con la R.S.U..

Nelle aziende che applicano diversi contratti, quando il lavoratore il cui rapporto di lavoro è normalmente regolato dal presente contratto è chiamato a svolgere mansioni tipiche di un settore regolato da un altro contratto di lavoro, l'individuazione della categoria di inquadramento cui fare riferimento per l'applicazione di istituti, previsti dal presente contratto, che comportino la corresponsione di particolari trattamenti economici avviene come segue:

- 1) nel caso di svolgimento di mansioni tipiche di un settore regolato da diverso contratto che non comportino sostituzione di altro lavoratore, va individuata la categoria o livello di inquadramento previsto nell'altro contratto in relazione alle mansioni effettivamente svolte;
- 2) nel caso di svolgimento di mansioni tipiche di un settore regolato da diverso contratto per sostituzione di altro lavoratore, si fa riferimento alla categoria o livello di effettivo inquadramento di quest'ultimo.

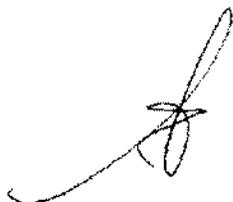
Art. 21 - Formazione del personale

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

A tal fine le Aziende provvedono ad istituire corsi di formazione e qualificazione professionale sia per i lavoratori in servizio che per i nuovi assunti.

Il piano generale dei corsi aziendali di formazione e qualificazione professionale è oggetto di informazione preventiva tra l'Azienda e la R.S.U..

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.



CAPITOLO 5 NORME DISCIPLINARI

Art. 22 - Doveri dei lavoratori

Il lavoratore, nell'ottemperare ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli, deve:

- a) rispettare le leggi, le disposizioni contrattuali, aziendali, gli ordini e le istruzioni dei superiori gerarchici;
- b) tenere, nell'espletamento delle sue funzioni, un contegno che concorra al buon nome dell'Azienda mantenendo tra l'altro un comportamento rispettoso ed educato verso i superiori, i sottoposti, i colleghi, i clienti ed i cittadini, astenendosi altresì da compiere atti contrari al vivere civile, alla morale o all'igiene;
- c) astenersi dal chiedere o accettare regalie e dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, attività che possano procurargli lucro e che, comunque, possano sviare la sua attività che deve essere interamente acquisita dall'Azienda,
- d) aver cura dei locali, mobilia, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi e strumenti a lui affidati;
- e) assicurare in caso di sciopero le prestazioni indispensabili nel rispetto dell'Accordo Nazionale Federgasacqua/CGIL-CISL-UIL dell'11.06.2003 oltrechè attenersi alle previsioni della L. 146/90 come modificata dalla legge n. 83/2000 e del Protocollo Cispel/CGIL-CISL-UIL del 20.7.89 ed alle disposizioni aziendali in merito, anche nel quadro di eventuali accordi applicativi aziendali.

Il lavoratore deve altresì conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda, non trarre profitto con danno dell'Azienda stessa da quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere attività contraria agli interessi dell'Azienda medesima.

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 gli eventuali cambiamenti.

Art. 23 - Sanzioni disciplinari

L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'art. 22 del presente contratto può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione, come segue:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore a 4 ore di retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 5 giorni;
- 5) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 6 a 10 giorni;
- 6) licenziamento.

Il provvedimento di cui al n. 6 si applica, con prestazione del preavviso o dell'indennità sostitutiva del medesimo, alle mancanze che costituiscono notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, quali ad esempio la recidiva nel biennio nelle mancanze sanzionate con la sospensione per un totale di almeno 3 provvedimenti.

Il provvedimento di cui al n. 6 si applica, senza preavviso nè corrispondente indennità sostitutiva, nei confronti del personale colpevole di mancanze - anche relative a doveri non particolarmente richiamati nel presente contratto - di entità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, come ad esempio: insubordinazione seguita da vie di fatto, assenza senza giustificazione per tre giorni consecutivi (salvo casi di forza maggiore), condanne per reati commessi in danno dell'azienda e/o degli organi aziendali o comunque commessi nell'esercizio delle funzioni, 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.

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

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.

Le aziende sono tenute ad adottare e/o adattare il proprio codice disciplinare a quanto disposto in materia dal presente CCNL; le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata e alle procedure di contestazione delle stesse devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

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.

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 di mancanze di particolare gravità, in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, o comunque per casi di mancanze di particolare gravità 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.

Ferma 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.

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

**CAPITOLO 6
AMBIENTE DI LAVORO, IGIENE E SICUREZZA**

Art. 24 – Sicurezza e salute sul lavoro

Le aziende dichiarano che la sicurezza e l'igiene del lavoro, la salute dei lavoratori e la cura e il miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro devono essere principi informatori delle politiche aziendali e dei comportamenti organizzativi e operativi di tutti i soggetti interessati (datori di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori) e che la funzione "Sicurezza" si configura come qualificato mezzo dell'attività aziendale destinata a promuovere la sicurezza e l'igiene del lavoro.

Le parti riaffermano come diritto-dovere primario dei soggetti sopra indicati la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e individuano lo strumento per realizzare tale tutela nella prevenzione, intesa come complesso delle disposizioni o misure adottate o previste in tutte le fasi dell'attività lavorativa, per evitare o diminuire i rischi e per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro, nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno.

Visto il Decreto Legislativo 19.9.94 n. 626 e successive modifiche, con il quale sono state recepite nel nostro ordinamento le Direttive Europee in materia, le Parti, in funzione del rinvio previsto dal suddetto decreto alla contrattazione collettiva per la disciplina di specifici argomenti, convengono quanto segue:

1) Rappresentante 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 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 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 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 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 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 OO.SS. 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

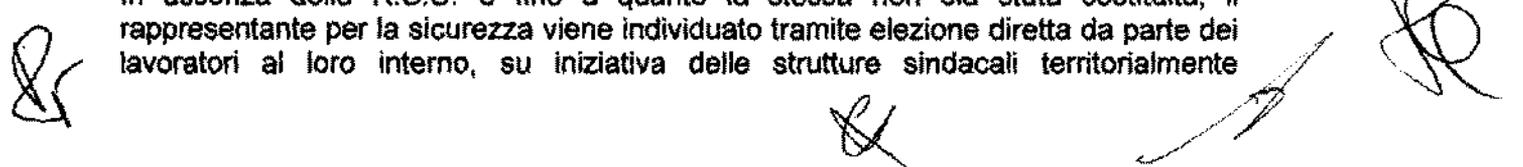
Il rappresentante per la sicurezza si individua tra i componenti della R.S.U. con le seguenti modalità:

- 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 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 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 quanto la stessa non sia stata costituita, il rappresentante per la sicurezza viene individuato tramite elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno, su iniziativa delle strutture sindacali territorialmente



competenti delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, con le modalità sopra individuate nel punto a).

1.3 Permessi retribuiti

Ogni Rappresentante per la Sicurezza ha a disposizione, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, n. 40 ore di permesso retribuito annuo.

Nelle aziende con numero di addetti pari almeno a 70, a fronte della verifica dell'insufficienza delle 40 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. 19 citato, lettere b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

1.4 Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del decreto legislativo n. 626 del 1994.

La formazione aziendale dei rappresentanti per la sicurezza si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi in ragione di almeno 30 ore lavorative annue, 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 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 Decreto Lgs. n. 626/94 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 per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa

c) Informazioni e documentazione aziendale

Il rappresentante 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. 19.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2 custodito presso l'azienda i sensi dell'art. 4, comma 3.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta secondo quanto previsto dalla legge.

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.

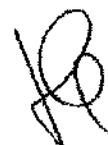
d) Strumenti per l'espletamento delle funzioni

Per l'esercizio delle sue funzioni il Rappresentante 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

A livello territoriale, tra le Associazioni Regionali Cispel e le strutture sindacali territorialmente competenti delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL o delle Confederazioni cui le OO.SS. stesse aderiscono, sono costituiti organismi paritetici con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori. Tali organismi sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dal D. Lgs. 626/94.

La formazione dei lavoratori e quella dei Rappresentanti per la sicurezza avviene in collaborazione con i presenti organismi paritetici.



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 correlativamente 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 percepiranno 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

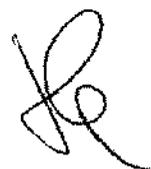
L'orario giornaliero di lavoro viene stabilito dall'azienda con apposito ordine di servizio, consultata la R.S.U..

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

E' 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 avvicinare 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 di reperibilità 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.

~~Il presente articolo decorre dal 1° ottobre 2006.~~

Art. 29 – Prestazioni oltre il normale orario di lavoro (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 consuntivi 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.⁴

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,

⁴ Legge 27.5.1949, n. 260, come modificata dalla L. 5.3.1977, n. 54, dalla L. 28.12.1985, n. 792 e dalla legge n.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 soppresse di cui all'Accordo Interconfederale del 27.7.1978. Anche la festività del 2 giugno è stata ripristinata con legge n. 336/2000 con conseguente riduzione di un'ulteriore giornata di permessi sostitutivi delle festività soppresse di cui all'accordo citato.

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 soppresse 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 soppresse 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 previa consultazione della R.S.U. per la determinazione dei criteri generali di attribuzione.
- 3) Ove i permessi di cui sopra non possano essere usufruiti per le citate esigenze di servizio entro l'anno cui si riferiscono, sarà corrisposta al lavoratore interessato, per ciascuna di quelli non goduti, una quota giornaliera di retribuzione contrattuale, senza alcuna maggiorazione, di importo pari a quella dovuta per le giornate di ferie.

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

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.

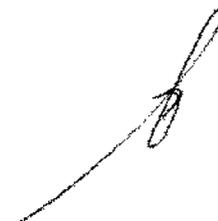
Qualora, durante il periodo delle ferie, il lavoratore si ammali deve darne comunicazione alla Direzione ed inviare il certificato medico nei termini previsti dall'art. 35 del presente CCNL; nel caso in cui il lavoratore dimori fuori dal proprio domicilio abituale, sia in Italia che all'estero, deve 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 fruito 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 computate prorata.



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 giustificarla 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, paritarie 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 inferiore;

- 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.

E' 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. 2 della legge 816/1985.

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; la certificazione attestante l'incapacità lavorativa, che deve essere redatta entro 24 ore all'inizio dell'evento morboso, deve essere consegnata o fatta pervenire all'azienda con raccomandata a.r. entro due giorni dalla data del rilascio, secondo le disposizioni di cui al D.L. 30/12/79 - n. 663 - convertito con modificazioni in L. 29/2/80 - n. 33 e di cui alla L. 23/4/81, n. 155 e successive modificazioni.

L'incapacità al lavoro deve essere provata con certificato medico e, in ogni caso, è facoltà dell'Azienda di far constatare 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. 12/9/83 n. 463 convertito con modificazioni in legge 11/11/83 n. 638 e secondo le fasce di reperibilità fissate dal D.M. 15/7/1986.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o ad infortunio non a causa di servizio, non determinati da eventi gravemente colposi imputabili al lavoratore, viene accordata al lavoratore, non in prova, la corresponsione dell'intera retribuzione globale per 12 mesi.

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.

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.

Quando l'assenza sia dovuta ad incapacità temporanea conseguente ad infortunio sul lavoro od a malattia contratta a causa di servizio, il dipendente ha diritto ad una indennità pari alla retribuzione globale intera fino alla guarigione clinica.

Nel caso in cui, a seguito di malattia contratta a causa del servizio od infortunio sul lavoro, sia residua al lavoratore una capacità lavorativa non inferiore al 50%, l'Azienda manterrà in servizio il lavoratore stesso assegnandolo ad altre mansioni.

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

~~La chiamata alle armi per assolvere agli obblighi di leva non fa cessare il rapporto di lavoro, che resta in tal caso sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità.~~

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 ~~chiamato~~ ~~o~~ richiamato alle armi dovrà presentarsi all'azienda per riprendere servizio, salvo nel caso di forza maggiore, entro il termine di un mese dal collocamento in congedo ~~e in licenza illimitata in attesa di 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 "retribuzione base" si intendono i minimi determinati per i vari gruppi dei lavoratori nelle tabelle allegate al presente contratto.

Con l'espressione "retribuzione individuale" s'intende la somma della retribuzione base, dell'indennità di contingenza maturata dall'1.2.1977 in avanti, di cui al punto B) del successivo art. 40, degli eventuali importi già maturati ai sensi dell'art. 13 del precedente CCNL 28.7.92 "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 forfettizzato, nonché, salvo diversamente disposto, degli eventuali assegni ad personam sostitutivi di indennità e/o voci retributive soppresse dal presente CCNL⁵.

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.

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 - Retribuzione base - Indennità di contingenza

A) Retribuzioni base mensili.

⁵ 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.

Le retribuzioni base mensili (comprendenti i valori di tutti i punti della scala mobile delle retribuzioni, detta anche indennità di contingenza, maturati fino al 31 gennaio 1977) e le relative decorrenze sono quelle determinate nelle tabelle riportate nell'allegato 1 del presente contratto.

B) Indennità di contingenza.

L'indennità di contingenza - scala mobile delle retribuzioni, regolata dalle norme e modalità stabilite in sede interconfederale (accordo interconfederale 12 aprile 1957, integrato dall'accordo interconfederale 7 maggio 1975 e dall'adesione della CISPEL al punto 4.2 dell'accordo intercompartimentale sul pubblico impiego 18 dicembre 1985, poi generalizzato con la legge 26 febbraio 1986, n. 38), per effetto della intervenuta cessazione del sistema di indicizzazione dei salari in forza del Protocollo Governo-Parti Sociali 31.7.92, resta determinata nell'importo in vigore al 1° novembre 1991.

Gli importi mensili dell'indennità di contingenza sono pertanto i seguenti:

GRUPPO	EURO
QS	551,92
Q	546,30
A1	545,17
A2	538,68
B1	529,76
B2	526,85
C1	523,98
C2	521,95
C3	520,88
D1	519,81
D2	517,97
D3	516,23

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

Conformemente a quanto previsto dal Protocollo del 23.07.1993 tra Governo e Parti Sociali, i cui contenuti si intendono integralmente richiamati nel presente articolo, 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 quadriennale.

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 quadriennale con le R.S.U. ovvero, laddove queste non siano costituite, con le strutture sindacali territoriali delle OO.SS. firmatarie 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 quadriennale 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 quadriennale aziendale deve essere funzionale al conseguimento di incrementi di redditività e di miglioramento della qualità e della produttività.

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 quattro anni la situazione dei singoli settori può variare anche in maniera differenziata.

Tali obiettivi, per essere il più possibile coinvolgenti nei confronti dei lavoratori non possono essere complessi né numerosi, ma devono risultare visibili, misurabili ed apprezzabili nel loro andamento.

Stabiliti il sistema e l'articolazione degli obiettivi, 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.

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 quadriennale 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 eventualmente 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 statuari del bilancio consuntivo dell'esercizio di riferimento;
- 3) l'accordo definitivo va depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro al fine di poter fruire della decontribuzione del premio di risultato prevista dalla Legge 135/97.

4. NORMA TRANSITORIA

~~Il punto 1) dell'art. 20 del CCNL 28.7.02 "Premio di produttività generale" viene abrogato con effetto dalla data di stipulazione del presente accordo; gli importi in godimento ai lavoratori in servizio alla data di stipulazione del presente contratto vengono mantenuti come elemento ad personam non riascrivibile.~~

Art. 43 - Indennità varie

a) Indennità per maneggio denaro

Il lavoratore che regolarmente maneggia denaro contante e/o assegni con rischio di oneri per errori ha diritto ad una indennità rapportata al volume di denaro trattato mediamente secondo i seguenti criteri:

- indennità di tipo A), pari a **1,55 €** /giorno effettivamente lavorato per una somma da **774,68 a 2.582,28 euro** di denaro trattato al mese;
- indennità di tipo B), pari a **2,58 €** /giorno effettivamente lavorato oltre l'ammontare indicato per l'indennità di tipo A).

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 inerente 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

E' 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

Ai lavoratori che per effetto dei turni di servizio siano chiamati a prestare la loro attività di domenica è corrisposta un'indennità omnicomprensiva la cui misura è fissata come segue:

- per presenza ordinaria fino a 4,5 ore: **2,58 €**;
- per presenza ordinaria per l'intera giornata: **5,16 €**.

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.

- 1) Indennità per operazioni tanatologiche: **7,75 €** per l'addetto, a turno, alla camera mortuaria per l'esecuzione di operazioni tanatologiche, ivi comprendendovi i trattamenti conservativi, di ricomposizione e cosmesi sulla salma. Le parti aziendali possono ricercare e definire diverse modalità di corresponsione dell'indennità in coerenza con le particolari situazioni organizzative riscontrate.
- 2) Indennità per trattamenti conservativi: **10,33 €** per ogni trattamento conservativo di cui agli artt. 32 e 48 del DPR 10/9/1990 n. 285.
- 3) Indennità per esumazioni ed estumulazioni programmate: l'indennità per ogni salma esumata o estumulata è da attribuirsi complessivamente alla squadra operativamente impegnata. L'indennità è stabilita in:
 - **10,33 €** per esumazione effettuata con mezzi meccanici e per estumulazione
 - **15,49 €** per esumazione effettuata senza ausilio di mezzi meccanici.

Norma transitoria

~~Eventuali somme già corrisposte a titolo di accento 1998 per produttività specifica, relativamente alle esumazioni massive ex art. 20, punto 6.4), lett. c del CCNL 28.7.02, sono conguagliate, in fase di applicazione di questa indennità alle operazioni effettivamente evolute dall'1.1.08.~~

~~Tutte le somme corrisposte a titolo di impegno disagiato a far tempo dall'1.1.08 perdono la loro natura di accento di produttività specifica o sono considerate indennità per prestazioni disagiate.~~

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 ricorrano 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.

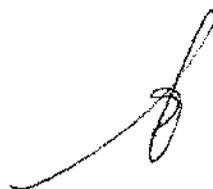
Nei casi di trasferimento fuori provincia, ove non sia possibile al lavoratore trovare un alloggio e finché l'Azienda non vi possa provvedere direttamente, viene concordata tra le parti una adeguata indennità.

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.), previ 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 sempreché il rientro si verifichi nei termini di 3 mesi dalla morte del lavoratore.

Al lavoratore trasferito a sua domanda non compete il trattamento di cui sopra.



CAPITOLO 10
PARI OPPORTUNITA' - AZIONI SOCIALI - PROVVIDENZE VARIE

Art. 45 - Pari opportunità

In armonia con le disposizioni contenute nella Raccomandazione CEE del 13.12.1984 n. 635, e nella legge 10.4.1991 n. 125 e nei relativi decreti ministeriali applicativi in tema di parità uomo-donna nel lavoro, 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.

A tal fine possono essere istituite delle Commissioni pluri-aziendali per promuovere ed attuare le iniziative della Commissione Nazionale. Con riferimento alle disposizioni di cui all'art. 9 della L. 125/91, le Aziende che siano obbligate per legge alla presentazione, trasmettono il rapporto 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 alla legge n. 125/91 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.

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 colleghino 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.

~~In ogni caso vengono assicurate le seguenti forniture:~~

- ~~- impermeabili per tutti i lavoratori che svolgono la loro normale attività all'aperto e sono costretti a lavorare anche sotto la pioggia;~~
- ~~- soprascarpe e stivaloni di gomma per i lavoratori che debbono svolgere la loro attività in zone paludose e in presenza di acqua;~~
- ~~- tute e vestiti da lavoro a quei lavoratori le cui mansioni lo richiedano.~~

~~Inoltre, qualora ne prescrive l'uso, l'azienda fornisce l'uniforme ai portieri, uscieri, fattorini, autisti di vettura, ed il berretto agli operai.~~

~~In occasione della fornitura dei nuovi indumenti di lavoro l'Azienda può richiedere la restituzione degli indumenti sostituiti.~~

~~Le concessioni di cui sopra non possono essere computate ad alcun effetto.~~

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 giugno 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 giugno 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 nè 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 precisate 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 n. 162/1990 (senza alcuna corresponsione nè 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 nel punto A) dell'art. 8 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;
- 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. 35 e aspettativa ai sensi dell'art. 34;
- 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. 23;

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 motivi di cui alle lettere a), c), e), f), dell'art. 48 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.

I periodi di preavviso di cui sopra sono ridotti alla metà nel caso in cui il rapporto di lavoro venga a cessare per dimissioni.

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.

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 maggio 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).

E' 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 II comma del nuovo art. 2120 del codice civile, introdotto dall'art. 1 della legge n. 297 del 29 maggio 1982, 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 soppresse non godute.

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 benemerienze 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 percepisca gli assegni familiari o per i quali dichiarati, con le modalità previste dall'art. 4 della legge 4.1.68 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.

E' 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 giugno 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

Gruppo	Parametro	1.10.2006	1.12.2006	1.08.2007	1.10.2008
		euro	euro	euro	euro
	175	50,00	20,00	38,00	35,00
QS	350	1.813,34	1.853,34	1.929,34	1.999,34
QS	305	1.579,86	1.614,72	1.680,95	1.741,95
A1	260	1.346,76	1.376,47	1.432,93	1.484,93
A2	230	1.191,39	1.217,68	1.267,62	1.313,62
B1	208	1.077,44	1.101,21	1.146,38	1.187,98
B2	190	984,20	1.005,91	1.047,17	1.085,17
C1	172	890,98	910,64	947,99	982,39
C2	159	823,63	841,80	876,33	908,13
C3	152	787,38	804,75	837,76	868,16
D1	145	751,13	767,70	799,19	828,19
D2	133	688,93	704,13	733,01	759,61
D3	100	518,02	529,45	551,16	571,16

ALLEGATO 2

IPOTESI DI ACCORDO NAZIONALE

Il giorno 28 settembre 2006 in Roma

tra

la Federutility, rappresentata da Paola Giuliani, Marcello Bronzetti, Silvia Calore, Roberto Celli, Luigi Casalini, Marino Coati, Giampietro Penzo, Bianca Tiozzo, Carla Repetto, assistiti da Luigi Rovelli (SEFIT) e Giorgia Sambrotta

e

la Funzione Pubblica – CGIL, rappresentata dai Coordinatori Nazionali Mazzino Tamburini e Massimo Cenciotti e dai responsabili territoriali Vittorio Lozzi, Enrico Mei e Claudio Minelli

la FIT-CISL, rappresentata dal Segretario nazionale Angelo Curcio, dal Segretario Responsabile Regionale Roberto Efficace, e dai Coordinatori Regionali Angela Temperato, Maurizio Diamante

la UILTrasporti-UIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Claudio Tarlazzi, da Sergio Tarabu' del dipartimento nazionale, da Marco Odone Segretario regionale e da Daniela Pareschi e Nicola Filippi responsabili territoriali,

è stato stipulato il seguente accordo per il rinnovo del CCNL 11.6.2003 per i dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario.

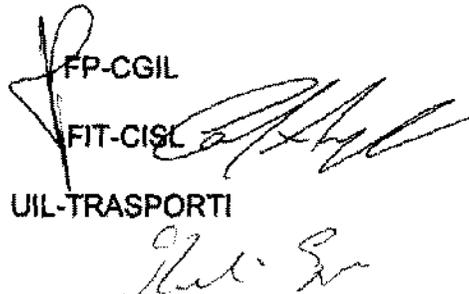
Il presente contratto decorre, sia per la parte normativa sia per la parte economica, dal 1 gennaio 2005 ed ha vigore fino a tutto il 31 dicembre 2008.

Le modifiche/innovazioni normative per i diversi istituti contrattuali, fatto salvo quanto eventualmente previsto nel singolo articolo, decorrono dal 1° ottobre 2006.

Letto, confermato, sottoscritto

FEDERUTILITY

FP-CGIL
 FIT-CISL
 UIL-TRASPORTI





PARTE ECONOMICA

1. *Una tantum*

Le Parti riconoscono ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente CCNL nonché alla data di erogazione una somma *una tantum* convenzionalmente determinata dalle Parti in 900 € lordi, riferita al parametro 175, al lordo dell'Indennità di Vacanza Contrattuale (IVC) erogata fino a tutto il mese di settembre 2006.

L'importo in oggetto viene erogato alle seguenti scadenze:

- a) 450 € lordi parametrati come da allegata tabella A con la prima retribuzione utile successiva alla ratifica del presente accordo;
- b) 450 € lordi parametrati come da allegata tabella B con la retribuzione de mese di febbraio 2007

L'importo *una tantum* va concretamente erogato ai dipendenti che risultino in forza alla data di stipulazione del presente CCNL ed ancora in forza, per avere diritto alle due tranches sopra indicate, rispettivamente alla data del 30 settembre 2006 e del 31 gennaio 2007.

L'*una tantum* concretamente spettante viene determinata in misura pari ad 1/21 (un ventunesimo) per mese intero di servizio prestato da ciascun lavoratore nel periodo 1 gennaio 2005-30 settembre 2006; 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, l'*una tantum* 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 *una tantum* 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.).

Dall'importo spettante dovranno essere detratti sino a concorrenza gli importi mensili a titolo di indennità di vacanza contrattuale corrisposti dalle aziende con riferimento al periodo aprile 2006 – settembre 2006.

2. Aumenti delle retribuzioni base

Le Parti concordano che le retribuzioni base mensili di cui all'art. 39, lett. A del CCNL vengano aumentate negli importi e con le decorrenze di seguito stabilite, con riferimento al parametro 175:

- 50 euro dal 1° ottobre 2006
- 20 euro dal 1° dicembre 2006
- 38 euro dal 1° agosto 2007
- 35 euro dal 1° ottobre 2008

Di conseguenza la tabella allegata al su citato art. 39 del CCNL viene modificata secondo gli aumenti di seguito indicati.

GRUPPI	PARAM.	01/10/2006	01/12/2006	01/08/2007	01/10/2008
		€ 50,00	€ 20,00	€ 38,00	€ 35,00
QS	350	€ 100,00	€ 40,00	€ 76,00	€ 70,00
Q	305	€ 87,14	€ 34,86	€ 66,23	€ 61,00
A1	260	€ 74,29	€ 29,71	€ 56,46	€ 52,00
A2	230	€ 65,71	€ 26,29	€ 49,94	€ 46,00
B1	208	€ 59,43	€ 23,77	€ 45,17	€ 41,60
B2	190	€ 54,29	€ 21,71	€ 41,26	€ 38,00
C1	172	€ 49,14	€ 19,66	€ 37,35	€ 34,40
C2	159	€ 45,43	€ 18,17	€ 34,53	€ 31,80
C3	152	€ 43,43	€ 17,37	€ 33,01	€ 30,40
D1	145	€ 41,43	€ 16,57	€ 31,49	€ 29,00
D2	133	€ 38,00	€ 15,20	€ 28,88	€ 26,60
D3	100	€ 28,57	€ 11,43	€ 21,71	€ 20,00

Salvo errori ed omissioni.

Con decorrenza dal 1 ottobre 2006 cessa altresì di essere erogata l'indennità di vacanza contrattuale sinora corrisposta.

Le Parti si danno reciprocamente atto che gli importi riconosciuti - che comprendono anche le quote relative al pregresso - rappresentano per il periodo 2006-2008 un incremento rispettivamente pari a 2,2 - 2,2 e 2 punti percentuali annui; a tali punti percentuali si farà riferimento in sede di rinnovo del presente contratto.

ALLEGATI

Tabella Una tantum A

	175	450
QS	350	€ 900,00
Q	305	€ 784,29
A1	260	€ 668,57
A2	230	€ 591,43
B1	208	€ 534,86
B2	190	€ 488,57
C1	172	€ 442,29
C2	159	€ 408,86
C3	152	€ 390,86
D1	145	€ 372,86
D2	133	€ 342,00
D3	100	€ 257,14

Tabella B

	175	450
QS	350	€ 900,00
Q	305	€ 784,29
A1	260	€ 668,57
A2	230	€ 591,43
B1	208	€ 534,86
B2	190	€ 488,57
C1	172	€ 442,29
C2	159	€ 408,86
C3	152	€ 390,86
D1	145	€ 372,86
D2	133	€ 342,00
D3	100	€ 257,14

Salvo errori ed omissioni.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si impegnano a costituire una commissione tecnica paritetica con il compito di:

- 1) effettuare, nell'ambito della vigenza contrattuale, l'esame del sistema di classificazione definito nel presente CCNL, al fine di valutare le eventuali necessità di modifica dello stesso in rapporto all'evoluzione delle professionalità del settore ed ai mutamenti nell'organizzazione del lavoro;
- 2) 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.

ALLEGATO 3

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 GIUGNO 1990, N.146, COME MODIFICATA DALLA LEGGE 11 APRILE 2000, N. 83.

In data 11 giugno 2003, in Roma,

la Federgasacqua, rappresentata da Paola Giuliani, Marcello Bronzetti, Luigi Casalini, Marino Coati, Cristina Paganini, Carla Repetto, Luigi Rovelli, assistiti da Silvia Calore e Giorgia Sambrotta

e

la Funzione Pubblica - CGIL, rappresentata da Mazzino Tamburini, Massimo Cenciotti

la FIT-CISL, rappresentata da Roberto Di Pascale e Roberto Efficace

la UILTrasporti-UIL, rappresentata da Ubaldo Conti

convengono quanto segue.

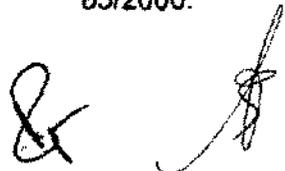
Art. 1 - Tentativo preventivo di conciliazione.

Ai sensi dell'art. 2, c. 2, della L. 12 giugno 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 dell'effettuazione dello sciopero, sia all'azienda che all'apposito ufficio costituito presso l'autorità competente ad adottare l'ordinanza di cui all'art. 8 della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000.





In caso di sciopero nazionale, la comunicazione scritta può essere fatta pervenire dalle OO.SS. nazionali all'Associazione datoriale nazionale di categoria, che provvede a trasmetterla alle Aziende associate che applicano il CCNL. In tal caso le OO.SS. sono tenute ad osservare un preavviso di almeno 12 giorni. Le associazioni datoriali trasmetteranno tali informazione alle associate nel medesimo testo in cui esse vengono comunicate dalle OO.SS.

Art. 3 - Durata.

La prima azione di sciopero per ogni tipo di vertenza non può superare la durata di una giornata di lavoro.

Le astensioni successive alla prima e relative alla stessa vertenza, non possono superare la durata massima di due 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 OO.SS. 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 terzo giorno precedente al terzo 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;
- sette giorni prima e tre 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, c. 6, della 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 seguenti, della Legge n. 146/1990.

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 della legge n. 146/1990 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 del DPR 10.9.90 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 due 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 del DPR 10.9.90 n. 285;
- verifiche rispondenza dei feretri alle norme di cui al DPR 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 all'inumazione, per scioperi di durata superiore alla intera giornata e comunque nel rispetto delle norme del DPR 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 dall'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 seguenti.

Laddove esistano intese ed 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 R.S.U. che ha proclamato lo sciopero ovvero dei responsabili aziendali delle OO.SS. e/o delle r.s.a. 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 all'erogazione delle prestazioni indispensabili e all'individuazione dei lavoratori che debbono garantirle, attua quanto richiesto dalla legge n. 146/1990 come modificata dalla legge n. 83/00.

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, c. 1, della legge n. 146/1990, come modificato dalla legge n. 83/00, ai lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione di quanto previsto dal presente Codice di regolamentazione o che, richiesti dell'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 seguenti.

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 della legge n. 146/1990.

ALLEGATO 4

Accordo Nazionale 22 giugno 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 ed in attuazione dell'impegno assunto nella Nota verbale dell'accordo di rinnovo del CCNL imprese funerarie 26.05.98 di valutare le modalità e le condizioni per la istituzione o adesione ad 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 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 Confserviz - 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.

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 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

contributo a carico lavoratore

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

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 lire 10.000 per il lavoratore e lire 20.000 per l'impresa.

La contribuzione al Fondo di cui al presente articolo ha decorrenza dal 1° dicembre 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 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 contempli 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, 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.



INDICE SISTEMATICO**CAPITOLO 1 – IL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO- NORME GENERALI**

- Art. 1 – Applicabilità del CCNL
- Art. 2 – Decorrenza e durata del CCNL
- Art. 3 - Inscindibilità ed incumulabilità del CCNL - Successione dei CCNL
- Art. 4 - Norme aziendali

CAPITOLO 2 – SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

- Art. 5 - Relazioni Industriali e livelli di contrattazione
- Art. 6 - Attività sindacale

CAPITOLO 3 – COSTITUZIONE E FORME DEL RAPPORTO DI AVORO

- a) Costituzione del rapporto di lavoro*
- Art. 7 - Assunzione del personale
- Art. 8 - Periodo di prova
- art. 9 - Anzianità
- b) Forme del rapporto di lavoro*
- Premessa
- Art. 10 - Rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art. 11 - Rapporto di lavoro a tempo determinato
- Art. 12 - Apprendistato professionalizzante
- Art. 13 - Contratti di inserimento/reinserimento
- Art. 14 - Contratto di lavoro ripartito
- Art. 15 - Telelavoro
- Art. 16 - Somministrazione a tempo determinato

CAPITOLO 4 – CLASSIFICAZIONE, MOBILITA' E SVILUPPO DEL PERSONALE

- Art. 17 - Classificazione del personale
- Art. 18 - Quadri
- Art. 19 - Sviluppo e mobilità professionale
- Art. 20 - Mobilità tra settori regolati da diversi contratti
- Art. 21 - Formazione del personale

CAPITOLO 5 – NORME DISCIPLINARI

- Art. 22- Doveri del lavoratore
- Art. 23- Sanzioni disciplinari

CAPITOLO 6 – AMBIENTE DI LAVORO, IGIENE E SICUREZZA

- Art. 24 - Sicurezza e salute sul lavoro

CAPITOLO 7 – ORARIO DI LAVORO

- Art. 25 - Durata settimanale del lavoro
- Art. 26 - Orario giornaliero
- Art. 27 - Lavoro notturno ed in turno
- Art. 28 - Servizio di pronto intervento - Servizio di reperibilità
- Art. 29 - Prestazioni oltre il normale orario di lavoro
- Art. 30 - Lavoro festivo
- Art. 31 - Giorni festivi - Riposo settimanale
- Art. 32 - Ferie

CAPITOLO 8 – INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 33 - Assenze - Permessi
- Art. 34 - Aspettativa
- Art. 35 - Trattamento di malattia, di convalescenza e di infortunio
- Art. 36 - Tutela della maternità
- Art. 37 - Richiamo alle armi

CAPITOLO 9 – TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 38 - Retribuzione e sue definizioni
- Art. 39 - Calcolo della retribuzione giornaliera ed oraria
- Art. 40 - Retribuzione Base - Indennità di contingenza
- Art. 41 - Mensilità aggiuntive
- Art. 42 - Premio di risultato
- Art. 43 - Indennità e trattamenti vari
- Art. 44 - Trasferimenti

CAPITOLO 10 – PARI OPPORTUNITA' – AZIONI SOCIALI – PROVVIDENZE VARIE

- Art. 45 - Pari opportunità
- Art. 46 - Prestazioni per fini sociali - Provvidenze varie
- Art. 47 - Mense aziendali

CAPITOLO 11 – ESTINZIONE E NOVAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 48 - Estinzione del rapporto di lavoro
- Art. 49 - Certificato e documenti di lavoro
- Art. 50 - Preavviso
- Art. 51 - Indennità sostitutiva del preavviso
- Art. 52 - Trattamento di fine rapporto
- Art. 53 - Anticipazioni sul T.F.R.
- Art. 54 - Cessazione, trasformazione o fusione dell'azienda

ALLEGATI**a. TABELLE RETRIBUTIVE**

- b. **Accordo nazionale 28 settembre 2006**
- c. **Accordo per la regolamentazione delle modalità di esercizio del diritto di sciopero 11 giugno 2003**
- d. **Accordo sulla Previdenza Complementare 22 giugno 2000**

APPENDICE

- 1. **Accordo Confservizi-CGIL/CISL/UIL su RSU 29.09.1994**
- 2. **Accordo 11.03.07 su RSU (ESTRATTI)**

DOCUMENTAZIONE

- 1. **Legge n. 300/1970**
- 2. **Legge n. 146/1990 come modificata dalla legge n. 83/2000**
- 3. **Decreto Legislativo n. 66/2003**

