

ALLEGATO PER I LAVORATORI DEI SERVIZI FUNERARI E CIMITERIALI

Premessa

Le parti, con il presente articolato, integrativo del CCNL Federambiente 22.05.2003, intendono predisporre, per le aziende che applicano il suddetto CCNL, o di nuova costituzione, uno strumento idoneo ad inquadrare il personale addetto ai servizi funerari e cimiteriali.

Le parti non intendono modificare gli assetti contrattuali in atto presso aziende associate a Federambiente, o che ne applicano il CCNL, le quali già assicurano servizi cimiteriali e funerari.

Resta ferma la possibilità per queste ultime di procedere alla utilizzazione del presente articolato, sulla base di specifiche intese definite in ambito aziendale.

Avuto riguardo a quanto precisato nei precedenti commi, il rapporto di lavoro del personale addetto ai servizi cimiteriali e funerari è regolato, in via generale, dagli istituti del CCNL Federambiente, con esclusione di quanto disciplinato dal presente allegato, tenuto conto della specificità delle attività espletate in tale settore merceologico.

1. Anzianità

- L'anzianità di servizio del dipendente, che non produce effetti economici riguardanti gli aumenti periodici, si computa con riferimento ai periodi di effettiva prestazione lavorativa o equivalenti.
- Il computo avviene a mesi interi; le frazioni di mese non inferiori a 15 giorni sono computate come mese intero.

2. Classificazione

livello 2004	parametro	Declaratoria
8	260	Vi appartiene il personale che svolge funzioni direttive, caratterizzate da ampio contenuto specialistico, con competenza su tutti i processi correlati alla specializzazione, o da responsabilità di unità organizzative di notevole importanza, nonché da autonomia di iniziativa sulle variabili di processo e dal ruolo di coordinamento di risorse economiche, tecniche ed umane, e, infine, da rappresentanza interna ed esterna;
7	230	Vi appartiene il personale che svolge funzioni direttive, caratterizzate da significativo contenuto specialistico, con competenza su tutti i processi correlati alla specializzazione, o da responsabilità di unità organizzative di particolare importanza, nonché da autonomia di iniziativa sulle variazioni di processo e dal ruolo di coordinamento di risorse economiche, tecniche ed umane, e, infine, da rappresentanza interna ed esterna;
6	208	Vi appartiene il personale che svolge funzioni di concetto, la cui attività è distinta da elevato contenuto professionale, anche con rappresentanza, con funzioni di coordinamento di gruppi di lavoratori e/o alto contenuto specialistico, con l'ausilio di tecnologie innovative. Richieste conoscenze teoriche equivalenti al diploma di scuola superiore.
5	190	Vi appartiene il personale che svolge attività operativa o tecnico-specialistica e sovrintendenza e/o coordinamento di altri lavoratori, sulla base di processi di lavoro caratterizzati da ambiti di discrezionalità ed autonomia, con rappresentanza limitata alle proprie funzioni.
4 super	172	Vi appartiene il personale che svolge operazioni e lavori in forma autonoma, anche coordinando altri lavoratori; i lavori affidati hanno carattere specialistico ed il loro espletamento richiede capacità e conoscenze tecniche adeguate.
4	159	Vi appartiene il personale che svolge operazioni e lavori esecutivi in forma autonoma, relativi alla specialità di mestiere.
3 super	152	Vi appartiene il personale che svolge operazioni e lavori esecutivi in forma autonoma, relativi alla specialità di mestiere, ma con valutazioni di merito limitate
3	145	Vi appartiene il personale che svolge attività amministrative o tecnico-manuali altamente qualificate, con valutazioni di merito limitate
2	133	Vi appartiene il personale che svolge attività amministrative o tecnico-manuali qualificate, con scarse valutazioni di merito
1	100	Vi appartiene il personale che svolge mansioni manuali, che non richiedono particolare conoscenza o preparazione

Norma di applicazione della classificazione

Il sistema di classificazione è di competenza esclusiva del livello di contrattazione nazionale e quindi non può formare oggetto di regolamentazione o modificazione alcuna da parte del secondo livello di contrattazione.

Le parti si riservano di incontrarsi entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore del presente accordo per definire i profili esemplificativi riguardanti le declaratorie suindicate.

TABELLA DI CONVERSIONE

1. I lavoratori già in servizio alla data di entrata in vigore del presente accordo ed inquadrati nel ccnl del settore funerario 26 maggio 1998, rinnovato in data 11 giugno 2003, nell'eventualità di accordo aziendale di applicazione del presente articolato, potranno essere ricondotti al nuovo sistema di classificazione secondo la tabella di seguito riportata sulla base della continuità delle mansioni svolte.
2. I lavoratori già inquadrati nei gruppi C1 e C2, nonché nei gruppi C3 e D1, potranno essere rispettivamente inquadrati nei livelli 4° (ex C1 e C2) e 3° (ex C3 e D1), mantenendo però il diverso trattamento derivante dai punti parametrali di provenienza come regolati dal ccnl del settore funerario sopra citato.

livello 2004	ccnl funerari 1998	parametro
Q	QS	350
	Q	305
8	A1	260
7	A2	230
6	B1	208
5	B2	190
4 super	C1	172
4	C2	159
3 super	C3	152
3	D1	145
2	D2	133
1	D3	100

Norma per i Quadri.

La qualifica di quadro è attribuita dall'azienda solo ed esclusivamente a quei lavoratori, sia tecnici che amministrativi, che nell'ambito dell'8° livello ricoprono ruoli ad alto contenuto professionale e svolgono con carattere di continuità e con grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, funzioni di importanza e responsabilità, con ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali. Con personale contributo di particolare originalità e creatività, essi coordinano risorse e/o entità organizzative di particolare complessità.

In materia di orario di lavoro si applica quanto stabilito dall'art. 17 comma 5, del D.Lgs. 8.4.2003, n.66, salvo che non sia richiesto loro dall'azienda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

I quadri hanno diritto ad accedere alla titolarità di brevetti per innovazioni tecniche realizzate in azienda, e hanno altresì la possibilità, previa autorizzazione aziendale, di pubblicare a proprio nome ricerche o lavori relativi alle attività svolte.

I quadri sono informati dall'azienda delle variazioni che essa intende apportare alle strutture organizzative e produttive.

L'azienda organizza a favore dei quadri interventi formativi, in modo sistematico e ricorrente, finalizzati a promuovere il loro aggiornamento professionale e culturale, con particolare riguardo ai problemi gestionali e relazionali.

Ferma restando l'applicazione ai quadri della normativa contrattuale prevista per gli impiegati, si conviene altresì quanto segue relativamente a:

Passaggio temporaneo di mansioni

Al lavoratore assegnato temporaneamente a svolgere funzioni di quadro, è attribuita la qualifica di quadro trascorso un periodo di sei mesi consecutivi di effettivo svolgimento delle mansioni, fermo restando quanto previsto al punto 4 dell' art. 15 del presente contratto

Responsabilità civile e/o penale

Come previsto dall'art. 62 del presente CCNL, le aziende garantiscono l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie ai quadri che per motivi professionali sono coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Misure di carattere retributivo

- a) I lavoratori con qualifica di quadro di nuova assunzione o di nuova nomina godono del trattamento economico riferito al parametro 350. Coloro che sono inquadrati con la qualifica di quadro ma trattamento economico riferito al parametro 305 mantengono ad personam tale trattamento.
- b) L'Azienda può riconoscere ai quadri, nell'ambito delle politiche retributive aziendali, un corrispettivo economico che tenga conto dell'entità temporale delle prestazioni e del particolare impegno correlato alla funzione ricoperta. Tale corrispettivo assorbe e sostituisce ogni diverso ed analogo elemento retributivo eventualmente esistente in sede aziendale allo stesso titolo.

La Direzione Aziendale informa la RSU o, in mancanza, le RSA secondo quanto previsto dall'art. 1 del presente contratto.

Per tutto quanto non espressamente previsto, trovano applicazione le disposizioni di cui agli art. 4, 5, 6 della Legge 13/05/1985, N. 190.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione relativa ai quadri è stata data piena attuazione alla legge n. 190/85.

3. Orario di lavoro.

"Orario di lavoro" è da intendersi qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni.

L'orario di lavoro che dà diritto alla retribuzione si conteggia dall'inizio della prestazione lavorativa nell'ora fissata dall'Azienda per l'entrata nel luogo di lavoro, fino all'ora in cui il lavoratore è tenuto ad adempiere alla prestazione lavorativa.

A) Orario di lavoro settimanale

1.- Ferma restando la disciplina legale in materia di orario di lavoro, con le relative deroghe ed eccezioni, la durata dell'orario normale di lavoro è fissata in 38 ore settimanali per tutti i lavoratori, distribuite, di norma, su 5 o 6 giorni alla settimana.

2.- Nei reparti a ciclo continuo, ventiquattro ore su ventiquattro, di norma i turni saranno quattro ogni giorno, di sei ore lavorative continuative ciascuno. Per esigenze legate alle specifiche realtà logistiche ed organizzative, le Aziende potranno articolare diversamente i turni, previo esame congiunto con le Organizzazioni Sindacali Aziendali.

B) Orario di lavoro giornaliero

1.- L'articolazione dell'orario normale giornaliero di lavoro viene stabilita dall'Azienda con apposito ordine di servizio, previo esame congiunto con la R.S.U. o, in mancanza con le r.s.a..

2.- L'orario normale di lavoro giornaliero è pari a 7 ore e 36 minuti o a 6 ore e 20 minuti, rispettivamente in caso di distribuzione su 5 o 6 giorni.

3 - Le operazioni accessorie quali: indossare o togliere gli indumenti di lavoro, doccia, etc., dovranno essere effettuate al di fuori dell'orario di lavoro previsto, salvo particolari situazioni derivanti dalle esigenze legate alle realtà logistiche ed organizzative.

4 - Nei turni continui avvicendati il personale non deve lasciare il servizio fino a quando non sia stato sostituito, fermo restando che la sostituzione deve avvenire, di norma, entro due ore dalla fine del turno.

5. - I lavoratori impiegati in turni ciclici mensili devono fruire di un intervallo corrispondente a due turni di lavoro, fatte salve le esigenze di cui al precedente punto 4.

6.- Le modalità di utilizzo del personale che, per ragioni tecniche connesse alla gestione del servizio, sia tenuto a svolgere la propria prestazione in un posto di lavoro diverso da quello abituale, sono oggetto di intesa aziendale.

4. 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.

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 deve essere limitato ad un massimo di 12 giorni mensili pro-capite nelle aziende con più di 50 dipendenti addetti al settore funerario e ad un massimo di 18 giorni mensili pro-capite nelle aziende fino a 50 dipendenti sempre addetti allo stesso settore.

Particolari esigenze connaturate con la struttura organizzativa aziendale sono oggetto di informazione alla R.S.U..

Il servizio di reperibilità può essere di due tipi:

- A. lavoratori che ricevono direttamente presso la propria abitazione le chiamate degli utenti o del centralino aziendale ed effettuano la prima valutazione;
- B. lavoratori che vengono chiamati in servizio da Autorità esterne, dal presidio tecnico-aziendale o dal reperibile di tipo A).

Il servizio di reperibilità, dall'entrata in vigore del presente contratto, viene compensato come segue:

- per il turno di tipo A reperibilità di 24 ore: euro 15,50
- per il turno di tipo B reperibilità di 24 ore: euro 14,00

Condizioni di miglior favore possono essere contrattate a livello aziendale.

Il compenso per reperibilità inferiore alle 24 ore è proporzionalmente ridotto rispetto a quello per 24 ore in ragione del numero di ore prestate, fermo restando il minimo di 1/3.

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

Le effettive prestazioni di lavoro effettuate su chiamata nel corso del servizio di reperibilità (compresi i tempi di andata e ritorno dal luogo di presentazione) sono retribuite secondo le norme sul lavoro straordinario.

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, previo esame congiunto con la RSU o le RSA, ulteriori fattispecie di utilizzo del servizio di reperibilità.

5. Lavoro notturno ed in turno

Lavoro notturno è quello prestato dal lavoratore tra le ore 22,00 e le ore 6,00.

Lavoro in turno viene considerato 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 continui. Le modalità organizzative di detti turni vengono realizzate previa consultazione della R.S.U.

Le ore ordinarie di lavoro notturno compiute sia in turni avvicendati sia in turni non avvicendati vengono compensate con la sola maggiorazione del 15% della retribuzione individuale oraria.

6. Prestazioni oltre il normale orario di lavoro

Qualora particolari esigenze del servizio lo richiedano, il lavoratore è tenuto a prestare l'opera sua anche oltre il normale orario di lavoro stabilito fino alla concorrenza massima individuata nei commi che seguono.

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

Le prestazioni pro capite annue in straordinario sono individuate dal monte di 175 ore. Costituisce oggetto di contrattazione aziendale a contenuto normativo la definizione di un superiore limite orario annuo.

La Direzione aziendale comunicherà alla R.S.U. trimestralmente e non appena noti i dati a consuntivo concernenti le eventuali prestazioni straordinarie per ufficio o reparto.

Eventuali prestazioni di lavoro straordinario programmabili per opere od attività non eseguibili nell'orario normale saranno preventivamente comunicate dalla Direzione aziendale alla R.S.U..

Tale particolare genere di lavoro straordinario sarà compensato con corrispondenti periodi di riposo da godersi in aggiunta alle ferie annuali, fermo restando il diritto al riposo settimanale ed il pagamento delle sole maggiorazioni della retribuzione individuale oraria di cui al presente articolo.

Lavoro straordinario diurno è quello compiuto dal lavoratore oltre la durata dell'orario settimanale di lavoro previsto dal presente contratto (o mensile nei casi in cui vige l'orario flessibile mensile).

Lavoro straordinario notturno è quello compiuto dal lavoratore oltre la durata giornaliera della sua prestazione, fra le ore 22 e le 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 per il lavoro festivo.

Le parti stipulanti il presente contratto, concordano sull'opportunità di non ricorrere al lavoro straordinario se non in caso di inderogabili esigenze di carattere urgente ed imprevedibile.

Le prestazioni oltre il normale orario di lavoro eccedenti i tetti, come individuati nei commi che precedono verranno compensate con la corresponsione delle sole maggiorazioni contrattualmente stabilite per le ore di prestazioni straordinarie e daranno luogo all'assegnazione di corrispondenti periodi di riposo, secondo modalità stabilite dalla Direzione previa informativa alla R.S.U..

7. 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.

8. Diritto allo studio

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, purchè detti esami abbiano esito positivo.

I predetti lavoratori studenti hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti nella misura di 150 (centocinquanta) ore in ogni anno scolastico per frequentare i corsi di studio sopra specificati.

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

9. Retribuzione.

A) - 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. 39, 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 CCNL.

Norma transitoria

L'istituto dell'elemento retributivo integrativo (E.R.I.) per i lavoratori dell'area Quadri di cui alla lettera D) dell'art. 18 del CCNL del settore funerario 28.7.92 è stato abrogato con decorrenza dall'11.3.97, data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del già citato contratto; le somme a tale titolo corrisposte ai lavoratori interessati vengono conservate ad personam nella cifra in godimento a tale data e 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.

B)- 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.

C)- Retribuzione base - Indennità di contingenza

A) Retribuzioni base mensili.

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 nella tabella allegata:

Gruppo	Parametro	1.01.2002	1.06.2003	1.05.2004
Q (ex QS)	350	€ 1.493,34	€ 1.633,34	€ 1.713,34
Q (ex Q parametro 305)	305	€ 1.301,01	€ 1.423,01	€ 1.492,72
8° (ex A.1)	260	€ 1.109,04	€ 1.213,04	€ 1.272,47
7° (ex A.2)	230	€ 981,11	€ 1.073,11	€ 1.125,68
6° (ex B.1)	208	€ 887,27	€ 970,47	€ 1.018,01
5° (ex B.2)	190	€ 810,48	€ 886,48	€ 929,91
4° super (ex C.1 parametro 172)	172	€ 733,73	€ 802,53	€ 841,84
4° (ex C.2 parametro 159)	159	€ 678,26	€ 741,86	€ 778,20
3° super (ex C.3 parametro 152)	152	€ 648,41	€ 709,21	€ 743,95
3° (ex D.1 parametro 145)	145	€ 618,56	€ 676,56	€ 709,70
2° (ex D.2)	133	€ 567,33	€ 620,53	€ 650,93
1° (ex D.3)	100	€ 426,59	€ 466,59	€ 489,45

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:

Q (ex QS)	€ 551,92
Q (ex Q parametro 305)	€ 546,29
8° (ex A.1)	€ 545,17
7° (ex A.2)	€ 538,67
6° (ex B.1)	€ 529,75
5° (ex B.2)	€ 526,85
4° super (ex C.1 parametro 172)	€ 523,98
4° (ex C.2 parametro 159)	€ 521,95
3° super (ex C.3 parametro 152)	€ 520,87
3° (ex D.1 parametro 145)	€ 519,80
2° (ex D.2)	€ 517,97
1° (ex D.3)	€ 516,23

10. Indennità

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*: Euro 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.

Nelle realtà aziendali in cui le camere mortuarie sono dislocate in diverse zone del territorio, le parti aziendali possono ricercare e definire diverse modalità di corresponsione dell'indennità.

2) *Indennità per trattamenti conservativi*: Euro 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:

- Euro 10,33 per esumazione effettuata con mezzi meccanici e per estumulazione
- Euro 15,50 per esumazione effettuata senza ausilio di mezzi meccanici.

11. 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 nè 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.

12. 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 (TFR) comprende le seguenti voci:

- a) retribuzione globale;
- b) indennità di reperibilità;
- c) trattamento economico per mutamento di mansioni per durata di almeno 185 giorni nell'arco dell'anno solare;
- d) indennità per mancato preavviso;
- e) festività soppresse non godute.

Le eventuali anticipazioni di TFR sono disciplinate dall'apposito Regolamento allegato.

13. Attività sindacale.

Lo svolgimento delle attività sindacali è disciplinato dalla Legge e, nello specifico, dagli artt. 55, par. II e relativa dichiarazione a verbale, e 56 del CCNL Federambiente 22.05.03, ad eccezione del monte ore di permesso sindacale aziendale retribuito.

A tal riguardo, per l'espletamento dei propri compiti e funzioni in sede aziendale, i componenti della r.s.u. o –ove non costituita- delle r.s.a. possono disporre di un monte ore annuo globale di permessi sindacali retribuiti pari a 4 ore moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso l'azienda al 31 ottobre dell'anno precedente quello di riferimento .

14. Regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero.

Per quanto riguarda l'individuazione delle prestazioni indispensabili relative ai servizi funerari e cimiteriali si rinvia all'articolo 8 lett. B dell'Accordo sulla regolamentazione del diritto di sciopero appositamente integrato ed allegato al CCNL 22.05.2003.