

CAPITOLO 2 SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

ART 5 ASSETTI CONTRATTUALI E RELAZIONI INDUSTRIALI

1) ASSETTI CONTRATTUALI

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

Contratto nazionale

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

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

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

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

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

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

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

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with names like 'Rocchi' and 'Gian' visible.

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

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

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

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

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

Controversie sugli assetti contrattuali

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

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

Dichiarazione a verbale

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

2) RELAZIONI INDUSTRIALI

Criteri di riferimento

Fermi restando il reciproco impegno a ricercare concordemente risposte e soluzioni ai problemi oggetto di informazione, consultazione e contrattazione e l'autonomia imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità di imprenditori ed organizzazioni sindacali dei lavoratori, le parti attueranno periodici incontri, con l'intento di realizzare livelli sempre più elevati di efficienza e qualità del servizio.

Tali incontri avverranno con le modalità di seguito definite in relazione ai temi specificatamente demandati dal presente contratto, con l'obiettivo di realizzare fra le parti momenti di:

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

Contrattazione

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

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

[Handwritten signature]
Medico

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

ed orario complessivo svolto dai lavoratori a tempo pieno, senza computare i contratti di lavoro trasformati da tempo pieno a tempo parziale.

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

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

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

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

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

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

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

Tenuto conto di quanto indicato al precedente comma 3, il lavoratore non può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare, salvo legittimo impedimento temporaneo, quale un sopravvenuto grave problema di salute personale o di congiunto entro il 2° grado o convivente, debitamente certificato e sempre che la prestazione di lavoro supplementare risulti pregiudizievole alle esigenze suddette.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale sono consentite prestazioni di lavoro straordinario, disciplinate dalle disposizioni contrattuali previste dall'art. 29 (lavoro straordinario) del presente CCNL.

clausola stessa; la richiesta deve essere corredata di idonea documentazione comprovante la sussistenza dei motivi di cui al precedente comma.

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

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

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

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

Art. 11

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

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

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

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

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

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

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

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

ART. 12

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Premessa

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

Le Parti si danno atto che il contratto di apprendistato, in quanto contratto di lavoro a contenuto formativo, rappresenta un valido strumento per conseguire l'obiettivo di favorire lo sviluppo anche qualitativo dell'occupazione nelle aziende.

Il contratto di apprendistato professionalizzante, disciplinato dal D. Lgs. n. 81 del 15.06.2015 e dal presente articolo, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale prevista dal sistema di inquadramento del presente CCNL a favore di lavoratori di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D. Lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

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

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

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

- a) la prestazione oggetto del contratto;
- b) il Piano formativo individuale (PFI) (allegato in calce al presente articolo), coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione professionale prevista dal presente CCNL da conseguire, contenente anche l'indicazione nominativa del tutore/referente aziendale quale figura di riferimento per l'apprendista;
- c) la qualificazione professionale al cui conseguimento è mirato il contratto di apprendistato sulla base degli esiti della formazione;
- d) la durata complessiva del periodo di apprendistato e quella dei periodi di formazione;
- e) l'eventuale periodo di prova;
- f) il livello di inquadramento e il trattamento retributivo nei periodi di formazione.

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

Disciplina del rapporto

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

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

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

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

Profili formativi e formazione

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

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

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

In assenza dell'offerta formativa pubblica, l'azienda può provvedere anche all'erogazione della formazione di base e trasversale. In tal caso, la formazione concernente nozioni di

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 comporti peggioramento economico o morale della sua condizione. Il personale è tenuto, ove necessario, a svolgere temporaneamente anche attività accessorie e complementari a quelle relative al proprio inquadramento, intendendo con ciò anche quelle di livello inferiore o superiore.

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

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

Il lavoratore può essere temporaneamente assegnato a svolgere mansioni riconducibili ad un gruppo di inquadramento superiore, sia in relazione a contingenti esigenze organizzative aziendali, sia per sostituire personale assente con diritto alla conservazione del posto. In tal caso, qualora non si faccia riferimento a situazioni di tipo occasionale (es. ferie, permessi) il dipendente ha diritto al trattamento spettantegli 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 indicato il gruppo di appartenenza del lavoratore e quello relativo alle mansioni affidate, il periodo dell'incarico e la causa che ha reso necessario l'incarico medesimo.

In conformità a quanto previsto dall'art. 2103 c.c., comma 7, il riconoscimento dell'inquadramento nel gruppo superiore avviene trascorso un periodo continuativo pari a 4 mesi; con riferimento ai livelli dell'area Quadri il riconoscimento avviene dopo 180 giorni continuativi di prestazione nel gruppo superiore.

~~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.

[Handwritten signatures and initials]

Atto Me Feb

Rocco Scudato

dotato

Pag. 15 a 15

12

CAPITOLO 5

NORME DISCIPLINARI

ART. 22

Doveri del lavoratore

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

I. Qualità dei servizi offerti

Tutti i lavoratori a contatto con l'utenza devono:

- osservare scrupolosamente le disposizioni delle procedure interne relative alla gestione dei rapporti con l'utenza;
- uniformare la propria condotta nei rapporti con tutti gli utenti a criteri di trasparenza, disponibilità, rispetto, cortesia;
- fornire agli utenti ogni informazione sulle condizioni ed i termini contrattuali relativi alla prestazione dei servizi;
- assicurarsi che la qualità ed affidabilità dei servizi offerti siano pienamente conformi a standard di qualità.

II. Sicurezza

Tutti i lavoratori che operano nel settore devono:

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

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

III. Attenzione alle Persone

Tutti i lavoratori che operano nel settore devono:

- impostare i rapporti con i colleghi di lavoro secondo un modello di cortesia e professionalità, adottando pertanto una condotta conforme ai doveri civici;
- valutare i propri collaboratori esclusivamente in funzione del loro impegno e contributo al conseguimento dei compiti ed obiettivi dell'impresa ed individuali assegnati;
- fare un uso corretto e riservato dei dati personali;
- astenersi dall'utilizzare le risorse umane per esigenze personali, estranee alle ragioni di servizio.

IV. Correttezza professionale

Tutti i lavoratori che operano nel settore devono:

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several others on the right, some with names like 'Garcia' and 'Caffa' visible.]

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

B) MANCANZE PUNIBILI CON LA MULTA

Si incorre nella sanzione disciplinare della multa nelle seguenti ipotesi:

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

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

C) MANCANZE PUNIBILI CON LA SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE FINO A 5 GIORNI

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

- in caso di una seconda mancanza per la medesima infrazione, o di una terza mancanza di quelle previste nella precedente lett B), entro 2 anni dall'applicazione della prima multa;
- per avere rifiutato di eseguire la prestazione richiesta simulando patologie o altri impedimenti per assenza ingiustificata fino a cinque giorni nell'anno solare ovvero tre continuativi; per aver rivolto ingiurie o accuse infondate contro altri dipendenti dell'impresa;
- per inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni, igiene e sicurezza sul lavoro; in genere, per negligenza, oppure per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio che abbiano recato pregiudizio al servizio stesso o agli interessi dell'impresa o vantaggio per sé o per terzi.

MANCANZE PUNIBILI CON LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE DA 3 A 5 GIORNI

- per inosservanza dell'orario di lavoro;
- per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato vantaggio per sé e/o danno per l'impresa, salvo che, per la particolare gravità della mancanza, la stessa non sia diversamente perseguibile;
- per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, che avrebbe potuto recare pregiudizio alla sicurezza del servizio o danno all'impresa e alle persone, anche se l'evento non si è verificato;
- per rifiuto di assoggettarsi, secondo le norme vigenti, a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'impresa e di quanto all'impresa è affidato;

D) MANCANZE PUNIBILI CON LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE DA 6 A 10 GIORNI

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

- in caso di una seconda mancanza per la medesima infrazione, o di una terza mancanza di quelle previste nella precedente lett. C), entro 2 anni dall'applicazione della prima sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 5 giorni;
- per rifiuto di eseguire ordini e/o disposizioni concernenti obblighi di servizio;
- per contegno offensivo verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti, o verso la clientela;
- per volontario abbandono del posto di lavoro che non abbia causato pregiudizio al servizio o danno all'impresa

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Rosario" and "Puccio"]

- d. per aver alterato, falsificato, sottratto documenti di trasporto, piombi doganali, registri o atti dell'impresa;
- e. per essersi reso colpevole di vie di fatto contro i propri superiori, i colleghi, i dipendenti ovvero per aver provocato risse fra colleghi nel luogo di lavoro;
- f. per aver provocato o partecipato a disordini, tumulti, violenze in servizio o comunque negli ambiti nei quali è consentito l'accesso alla clientela;
- g. per avere trasgredito al divieto di fumare in luoghi in cui tale atto è tassativamente vietato perché può provocare immediato e diretto pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- h. per condanna passata in giudicato per reati non colposi;
- i. quando sia accertato che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e, comunque, con mezzi fraudolenti;
~~in genere per fatti e atti dolosi, commessi in occasione del rapporto di lavoro~~
- j. per atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona.
- k. per minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'impresa, o per manifestazioni calunniuose o diffamatorie, anche nei confronti dell'impresa
- l. per uso del rapporto di lavoro al fine di trarne illecito profitto per sé o per altri;
- m. per aver occultato fatti e circostanze relativi a illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'impresa o ad essa affidati;
- n. insubordinazione seguita da vie di fatto;
- o. assenza senza giustificazione per tre giorni consecutivi (salvo casi di forza maggiore)
- p. condanne per reati commessi in danno dell'azienda e/o degli organi aziendali o comunque commessi nell'esercizio delle funzioni
- q. condanne per reati contro l'incolumità pubblica e/o che destino particolare allarme sociale e comunque per reati che comportino pene detentive non inferiori a tre anni di minimo edittale.
- r. Irregolare e dolosa timbratura delle presenze sul lavoro;
- s. per aver posto in essere comportamenti manifestamente in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di stupefacenti causando un pregiudizio al servizio o danno all'azienda

4. NORME PROCEDURALI

Il presente articolo e l'eventuale codice disciplinare aziendale devono essere affissi in luoghi dell'azienda accessibili a tutti i dipendenti

L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

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

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

La contestazione per iscritto dell'addebito deve essere tempestiva tenuto conto della natura dell'addebito e dei tempi tecnici imposti da eventuali esigenze istruttorie.

Il lavoratore che entro il termine di 7 giorni dal ricevimento della contestazione scritta non provvede a presentare per iscritto le proprie giustificazioni o a richiedere di discutere la contestazione stessa con la Direzione, si considera che non abbia nulla da osservare o giustificare all'addebito.

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are initials 'ST' and 'L&S'. In the center, there is a signature that appears to be 'L. B.'. To the right, there is a signature that appears to be 'Antonio' and another signature that appears to be 'Antonio' with the number '11' written below it.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE - Addendum alla Dichiarazione congiunta

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

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

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

A tale specifico proposito, le Parti si danno atto che il forte incremento intervenuto negli ultimi anni delle operazioni di cremazione ~~dei cadaveri e dei resti mortali~~ all'interno delle attività cimiteriali sta determinando la necessità del nuovo ruolo professionale dell'addetto alla conduzione dei relativi impianti; parimenti, per l'evoluzione tecnologica delle strutture e le esigenze di sicurezza, l'operatore cimiteriale integra ormai competenze di conduzione dei mezzi di sollevamento.

Anche con riguardo alle attività di onoranze funebri, le competenze degli operatori funebri richiedono invece conoscenze e pratica di tanatoestetica.

Le Parti si impegnano pertanto a definire entro la vigenza del presente CCNL tali figure professionali, da inserire all'interno di aree e livelli previsti dal sistema di classificazione.

Passa fune an
la pella
stato
quere
mandant
Passa fune an
Anton. Ma
Luca

