CCNL PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI L'ATTIVITÀ FUNEBRE

Rinnovato il 20 maggio 2025

CODICE CNEL **IB11**

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 13 febbraio 2026,

tra Feniof, assistita da Confcommercio,

e

le Organizzazioni Sindacali Filt CGIL, Fit CISL e Uiltrasporti.

Le Parti, alla luce di quanto condiviso in data 20 maggio 2025 con l'Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti l'attività funebre, per dare seguito a quanto previsto dall'art. 82 "Stampa e distribuzione CCNL" si danno atto della chiusura dei lavori di stesura da parte delle commissioni tecniche sindacali.

Pertanto concordano sul Testo Unico contrattuale e ne condividono integralmente i contenuti ivi definiti.

Letto, confermato e sottoscritto.

FENIOF

Filt CGIL

Fit CISL

Federazione Nazionale Imprese Onoranze Funebri F.E.N.I.O.F.

Uiltrasporti UIL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI L'ATTIVITA' FUNEBRE

Il giorno 20 maggio 2025, in Roma,

tra

la FENIOF, Federazione Nazionale imprese onoranze funebri, rappresentata dal Presidente Nazionale Antonio Renato Miazzolo, dal Vice Presidente Nazionale Massimo Leoni, dal Segretario Nazionale Alessandro Bosi, con l'assistenza di CONFCOMMERCIO-Imprese per l'Italia, rappresentata dal Vice Presidente Mauro Lusetti, dal Direttore Centrale Politiche del Lavoro e Welfare Guido Lazzarelli, dal Responsabile del Settore Lavoro, Contrattazione e Relazioni Sindacali Avv. Paolo Baldazzi e da Laura Iodice, Andrea Zoppo e Lorella Maria Iacovone,

e la

FILT-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Stefano Malorgio, dal Segretario Nazionale Eugenio Stanziale, dal Coordinatore Nazionale Daniele Fuligni e dal Dipartimento Nazionale Viviana Flamigni,

FIT-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Salvatore Pellecchia, dal Segretario Nazionale Maurizio Diamante e dal Coordinatore Nazionale Angelo Curcio

UILTRASPORTI, rappresentata dal Segretario Generale Marco Verzari, dal Segretario Nazionale Marco Odone, dal Coordinatore Nazionale Fabio Gigli, dal Dipartimento nazionale Mariastella Vannacci

si è concluso il negoziato per il rinnovo del presente contratto.

ART. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le Imprese esercenti l'attività funebre - che ricomprende il disbrigo delle pratiche amministrative, la vendita di articoli funebri e il trasporto funebre, in occasione di un decesso - e tutto il personale dipendente d'ambo i sessi.

2. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalla associazione imprenditoriale FENIOF e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori FILT CGIL, FIT CISL e UILTRASPORTI, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle imprese di cui al primo comma del presente articolo e costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

3. Il trattamento economico e normativo derivante dal presente contratto sostituisce ed assorbe fino a concorrenza quelli precedentemente in vigore, per i singoli istituti in esso espressamente trattati.

ART. 2

Relazioni Sindacali

1. I processi di ristrutturazione e le evoluzioni tecnologiche del settore devono indurre le parti a cercare nuove e più moderne relazioni sindacali al fine di rendere sempre più partecipi allo sviluppo del settore in senso produttivo ed occupazionale i lavoratori e le Organizzazioni sindacali.
2. Nell'ambito dell'autonomia delle parti e dei rispettivi ruoli, le relazioni sindacali avverranno a livello sia nazionale sia decentrato aziendale, con un sistema di informazione, consultazione, contrattazione, in applicazione degli Accordi Interconfederali sottoscritti dalle Confederazioni cui le Parti stipulanti il presente CCNL aderiscono.

Premessa

1. Il sistema di relazioni sindacali, recepisce ed attua quanto previsto dal D.Lgs n. 25 del 6 febbraio 2007, dall'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza del 26 novembre 2015 e dall'accordo interconfederale sottoscritto tra Confcommercio – Imprese per l'Italia e CGIL, CISL e UIL il 24 novembre 2016, per un nuovo sistema di relazioni sindacali e modello contrattuale.
2. Il sistema di relazioni delineato dal presente contratto, rivolto a tutti i lavoratori addetti al settore, è finalizzato a favorire: le trasformazioni del settore attraverso il rafforzamento delle capacità competitive e lo sviluppo delle opportunità offerte dal mercato, e l'aumento della professionalità delle competenze per un'occupazione stabile e di qualità.
3. All'autonomia collettiva delle parti è riconosciuta una funzione primaria nella regolamentazione del rapporto di lavoro nonché ai fini dello sviluppo del sistema di relazioni sindacali ai diversi livelli e con strumenti diversi. La contrattazione collettiva deve valorizzare pienamente le risorse umane impiegate e, in un quadro di certezza dei costi, favorire la competitività delle imprese.
4. Le parti stipulanti, ferme restando la rispettiva autonomia e le distinte responsabilità, convengono di dotarsi di un sistema di confronti periodici che, al fine di accrescere una reciproca consapevolezza ed un adeguato livello conoscitivo delle opportunità positive e di sviluppo come pure dei fattori di criticità, affronti, ai diversi sotto indicati livelli, le tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore, con l'obiettivo di indicare soluzioni possibilmente condivise.
5. Gli istituti di cui al presente rinnovo sono stati concordati sulla scorta del mutato panorama normativo di settore che, dalla data del precedente rinnovo contrattuale, ha registrato progressivi interventi normativi ad opera di numerose regioni italiane che, oltre a

precise dotazioni logistiche e strumentali, hanno previsto specifici requisiti minimi di personale per autorizzare le imprese all'esercizio dell'attività funebre. Sulla scorta dell'intervenuta evoluzione normativa di settore, le parti firmatarie il presente CCNL partono dall'assunto che una organizzazione aziendale debba essere in grado di garantire, ai soggetti autorizzanti ed alla collettività, l'esecuzione dell'onoranza funebre in via continuativa attraverso l'utilizzo di quattro lavoratori subordinati assunti secondo le diverse forme di lavoro di cui al presente CCNL.

6. Le parti stipulanti si incontreranno, anche a livello territoriale, per il concreto raggiungimento degli obiettivi sopra indicati coinvolgendo gli Enti e le Istituzioni interessate.

A) <u>Livello Nazionale</u>

1. Di norma annualmente, entro l'ultimo trimestre, l'Associazione imprenditoriale FENIOF nel corso di appositi incontri in sede nazionale porterà a conoscenza di FILT CGIL, FIT CISL e UILTRASPORTI, con gli opportuni riferimenti alle indicazioni della programmazione nazionale del settore:

a. i programmi inerenti le prospettive del settore;
b. le previsioni degli investimenti complessivi;
c. in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato dello Stato e degli altri Enti locali nel quadro di apposite leggi;
d. i mutamenti causati alle strutture aziendali dalle trasformazioni tecniche e sociali nonché i programmi di innovazione previsti;
e. l'aggiornamento dei dati organici sulla struttura del settore nonché quelli relativi alla produttività nelle sue varie componenti, allo scopo di salvaguardare le capacità competitive del settore;
f. i dati globali occupazionali riferiti al settore e le informazioni/previsioni circa le ripercussioni sull'occupazione dei lavoratori, le condizioni di impiego e di rapporto di lavoro a loro volta articolati per le diverse fasce di età e sesso, nonché le condizioni per il mantenimento e lo sviluppo nel settore delle diverse professionalità esistenti.

<u>B) Livello Aziendale</u>

<u>Informazione</u>

1. Nel rispetto dei limiti dimensionali di cui al D. Lgs 25/2007, con periodicità annuale, le imprese promuovono l'informazione, preventiva o consuntiva secondo la natura delle questioni trattate, della RSU o, in mancanza, delle RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.
2. Costituiscono oggetto di informazione:
    a. l'andamento economico e produttivo dell'impresa, con riferimento alle prospettive di sviluppo dei servizi;
    a. il volume degli investimenti effettuati e i programmi di investimento;
    b. la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa ed eventuali misure dì contrasto in caso di rischio per il livello occupazionale;
    c. la situazione del personale maschile e femminile ai sensi d.lgs. 14 aprile 2006, n. 198 in tema di pari opportunità occupazionali;
    d. l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, fermo restando il diritto di controllo agli stessi riconosciuti dall'art. 9 della legge 20/05/70, n. 300 nonché quanto previsto dal D.lg. 81/08 smi;
    e. la dimensione quantitativa e le tipologie di attività dei contratti non a tempo indeterminato;
    f. riorganizzazioni e/o ristrutturazioni che comportino il trasferimento collettivo del personale o di singoli reparti.

<u>Consultazione</u>

1. In occasione degli incontri informativi annuali di cui sopra o, a seguito di specifica richiesta di una delle parti, nel corso di appositi incontri fra le imprese e la RSU o, in mancanza, le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, costituiranno oggetto di consultazione:

a. le linee generali di evoluzione della organizzazione aziendale, con riferimento alle politiche occupazionali;
b. le modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi, anche attinenti all'attivazione di nuovi servizi e/o segmenti di mercato, i quali producano effetti sulle condizioni del lavoro e sulla consistenza degli organici e/o trasferimenti collettivi;
c. l'attività formativa e gli indirizzi strategici in tema di formazione ed addestramento sulla base di esigenze aziendali e con riferimento ai provvedimenti della regione e dell'ente locale, con particolare riguardo all'instaurazione di rapporti di lavoro di apprendistato nonché all'introduzione di innovazioni tecnologiche;
d. la verifica sull'andamento complessivo degli straordinari.

ART. 3

Assetti contrattuali

1 Le parti stipulanti individuano due livelli di contrattazione:
A. un contratto collettivo nazionale di lavoro;
B. un secondo livello di contrattazione, in base alle specifiche clausole di cui all'art. 4 del presente CCNL ed in conformità ai criteri ed alle procedure da tale contratto indicate.

A) Contratto collettivo nazionale di lavoro

1. Il presente contratto collettivo nazionale ha durata quadriennale tanto per la parte economica che normativa; esso disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte di regolamentazione degli aspetti normativi.
2. Definisce altresì il trattamento retributivo con una specifica funzione di garanzia. Per gli aumenti retributivi vengono presi a riferimento le dinamiche macro economiche, gli andamenti del settore e dei tradizionali indici dei prezzi al consumo, all'interno dell'equilibrio negoziale complessivo risultante dal rinnovo contrattuale.
3. Il CCNL individua, per la contrattazione di secondo livello, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previe opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetti a quelli propri del livello nazionale.
4. Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro:

a. le proposte per il rinnovo del CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto;
b. la parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data del ricevimento delle stesse, anche al fine di concordare un incontro.
c. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla presentazione delle proposte di rinnovo le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette, rispetto alla vertenza contrattuale.
d. In caso di mancato rispetto della tregua sopra definita, si può esercitare il diritto alla revoca o alla sospensione dell'azione messa in atto; qualora la revoca o la sospensione non siano attuate, la decorrenza del CCNL slitterà di un mese.

ART. 4

Secondo livello di contrattazione

1. Il secondo livello di contrattazione riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già disciplinati dal presente CCNL e verrà pertanto svolto per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del CCNL in conformità ai criteri ed alle procedure ivi indicate.

2. Gli accordi di secondo livello hanno durata quadriennale, sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali, al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del CCNL.
3. I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni sindacali firmatarie il presente contratto operanti all'interno dell'Azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti d'intesa con le strutture territoriali/regionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL.
4. la contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro.
5. Le erogazioni derivanti dalla contrattazione di secondo livello territoriale/aziendale devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento previsto dalle norme di legge volte alla riduzione di tasse e contributi.
6. Gli importi di tali erogazioni sono variabili e non predeterminabili.
7. Le erogazioni del secondo livello di contrattazione sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivi incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, nonché ai risultati dell'andamento economico dell'impresa. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi del secondo livello di contrattazione, vanno valutate le condizioni dell'impresa e del lavoro, le prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.
8. I parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni saranno definiti contrattualmente a livello aziendale/territoriale tra le competenti organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle imprese: le imprese forniranno annualmente le informazioni necessarie.
9. Al fine dell'acquisizione degli elementi di conoscenza comune per la definizione dei parametri utili per la contrattazione di secondo livello, le parti, anche in base ai dati degli Osservatori regionali, valuteranno preventivamente le condizioni di comparto del territorio.
10. Oltre alle eventuali erogazioni in termini di erogazioni salariali, alla contrattazione territoriale/aziendale vengono altresì demandate le seguenti materie con le modalità previste dall'accordo interconfederale del 24 novembre 2016:

a. L'applicazione delle norme inerenti l'orario di lavoro e le forme di articolazione previste dall'art. 23 del presente contratto;
b. l'applicazione e la gestione dell'orario straordinario in ottica perequativa ed in relazione ai previsti meccanismi di cumulo delle ore prestate, con trasformazione delle stesse in riposi compensativi;
c. le condizioni ambientali, la prevenzione delle malattie e degli infortuni in attuazione delle norme esistenti;
d. la sperimentazione di forme innovative di organizzazione del lavoro funzionali alla rotazione di mansione ed alla crescita professionale;
e. la definizione di fabbisogni formativi e la contrattazione di percorsi professionali;
f. particolari misure che favoriscano la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
g. reperibilità.
h. altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente CCNL;
i. possibilità di modifica/sospensione degli istituti del CCNL, anche a contenuto economico, in situazioni di crisi, sviluppo, sostegno all'occupazione e aree del Mezzogiorno, ad esclusione del trattamento economico di cui all'art. 47, del periodo di ferie di cui all'art. 10 d.lgs. n. 66/2003, durata massima dell'orario di lavoro di cui all'art. 23, lett. A), co. 1 del presente CCNL, della contribuzione da erogare a enti e fondi nazionali, della disciplina della somministrazione di lavoro e dell'apprendistato;
j. definizione di accordi specifici sulla composizione degli equipaggi dei mezzi funebri in rapporto alla percorrenza chilometrica ed ai criteri di viabilità.

10. Le parti si impegnano a non modificare le condizioni del presente contratto nazionale per tutto il suo periodo di vigenza.
11. Le eventuali richieste, anche aziendali, che prevedessero modifiche alla presente disciplina dovranno essere discusse su un tavolo nazionale e in tale ambito eventualmente condivise.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si incontreranno per armonizzare il presente articolato a eventuali accordi in materia di rappresentanza, nonché per definire procedure di confronto e meccanismi di copertura economica in occasione di mancata sottoscrizione di accordi nazionali o di secondo livello.

ART. 5

Rapporti sindacali

1. Strutture sindacali aziendali

1.1 Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, firmatarie del presente contratto, possono istituire nelle singole aziende organismi unitari aziendali, con il solo obbligo di dare comunicazione scritta all'azienda interessata dell'avvenuta costituzione e dei nominativi dei dirigenti.
1.2 I compiti e le funzioni delle Commissioni interne sono trasferite alle strutture sindacali aziendali di cui al precedente comma.

2. Permessi sindacali

2.1 I lavoratori membri degli Organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni sindacali nazionali di categoria e dei Sindacati nazionali, regionali e provinciali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, dietro esibizione del documento di convocazione degli Organi di cui sopra, hanno diritto a permessi retribuiti per partecipazione alle riunioni degli organi stessi o delle delegazioni per l'espletamento delle loro funzioni.
2.2 I nominativi dei componenti degli organi direttivi di cui sopra dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda.
2.3 Il limite annuo dei permessi retribuiti di cui al primo comma viene stabilito in 20 giorni all'anno per ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente contratto.
2.4 Ove alle dipendenze di una stessa azienda vi siano più lavoratori che ne possano beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano nel complesso e non potranno comunque superare il massimo di 40 giorni all'anno.
2.5 Oltre ai permessi retribuiti previsti dallo "Statuto dei lavoratori", ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali che ne facciano richiesta, dovranno essere concessi permessi non retribuiti, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno, per partecipare a trattative sindacali, congressi e convegni di natura sindacale.

3. Affissione comunicati

3.1 Le Federazioni Nazionali e le Organizzazioni territoriali e le rappresentanze sindacali delle organizzazioni stipulanti il presente contratto hanno diritto di affiggere in appositi spazi, predisposti nell'interno dell'azienda ed in luogo accessibile a tutti i lavoratori, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

4. Assemblee del personale e referendum

4.1 Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto hanno diritto di convocare assemblee aziendali secondo le modalità previste dallo Statuto dei lavoratori.
4.2 I lavoratori hanno diritto a riunirsi nell'azienda, fuori dall'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nel limite di 10 ore all'anno per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.
4.3 Le riunioni, che possono riguardare le generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali aziendali con

ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicate all'azienda.
4.4 Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso all'azienda, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.
4.5 I referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti alla attività sindacale, potranno svolgersi nell'ambito aziendale, ma fuori dell'orario di lavoro, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'azienda, se generali, o alla categoria particolarmente interessata, se di categoria.

5. Sede sindacale

5.1 L'azienda metterà a disposizione delle rappresentanze sindacali un locale idoneo per le riunioni.
5.2 Qualora il numero dei dipendenti sia superiore a 50, il locale dovrà essere destinato in modo permanente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali.

6. Contributi sindacali

6.1 Nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta con specifica delega sottoscritta e inoltrata all'azienda con lettera dell'Organizzazione Sindacale stipulante il CCNL, ovvero di altra Organizzazione Sindacale eventualmente riconosciuta in azienda, alla quale il lavoratore aderisce, l'azienda stessa provvederà a trattenere l'importo del contributo associativo dalla retribuzione del lavoratore.
6.2. La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale avente titolo secondo quanto previsto al comma 1 del presente articolo, a cui l'azienda dovrà versare i contributi raccolti.
6.3. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.
A far data dal 1° gennaio 2018 la validità della delega sottoscritta dal lavoratore a favore di una delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo è attivabile a condizione che il lavoratore operi la revoca dell'eventuale delega precedentemente conferita a favore di altre Organizzazioni Sindacali.
6.4. La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'azienda per gli adempimenti relativi, e avrà effetto dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro.
Dal 1° gennaio 2018 la revoca della delega avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello dell'inoltro.
6.5. L'importo minimo del contributo sindacale, applicato anche alla 13° e alla 14° mensilità, è pari allo 1% da calcolare sulla somma delle seguenti voci retributive:
- retribuzione tabellare
- ex indennità di contingenza;

A partire dal 1° gennaio 2018, l'azienda accetterà esclusivamente le nuove deleghe di importo non inferiore all'importo minimo calcolato ai sensi del primo capoverso del presente comma.
Le parti si impegnano a verificare, con riunione ad hoc, entro il 31 dicembre 2017 la corrispondenza delle deleghe in essere con la previsione del presente CCNL.
6.6. L'azienda ricevuta la comunicazione verserà mensilmente gli importi della trattenuta su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite dalle Organizzazioni Sindacali aventi titolo.
Eventuali variazioni delle modalità di versamento dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre mesi.
6.7. In funzione del perseguimento degli scopi statutari delle Organizzazioni Sindacali, a richiesta di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo, l'azienda fornirà l'elenco dei relativi iscritti con le relative quote associative, nel rispetto delle normative vigenti di cui al D.Lgs 30 giugno 2003, n. 196 es.m.i..
6.8. Le deleghe di sottoscrizione del contributo sindacale devono prevedere sul modulo, in conformità alla normativa di cui al D.Lgs. n. 196/2003, la dicitura:
"Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei propri dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione

sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge o dai contratti".
In caso di omissione della predetta dicitura, a decorre dal terzo mese successivo alla data di stipula del presente accordo la delega di iscrizione non potrà essere attivata dall'azienda, la quale provvederà a restituirla al lavoratore che l'ha sottoscritta.

7. Diritti Sindacali

7.1 Le parti si incontreranno entro la vigenza contrattuale per definire il regolamento di attuazione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie/RLS.

7.2 Per quanto concerne la determinazione dei permessi, le parti si atterranno ai criteri già previsti per il funzionamento delle R.S.A di cui al presente contratto.

ART. 6

Adempimenti in caso di sciopero

1. Il diritto di sciopero è esercitato, con un preavviso minimo di 10 giorni, con dichiarazione congiunta delle Organizzazioni sindacali regionali e/o territoriali e/o comprensoriali e delle R.S.U. / R.S.A. avuto riguardo alle disposizioni previste dal Regolamento nazionale di polizia mortuaria (D.P.R. 285/1990) con indicazione preventiva della data e della durata dell'astensione dal lavoro.

ART. 7

Procedure e sedi di composizione delle controversie individuali e plurime

1. Le parti, riaffermando il comune convincimento che un positivo andamento delle relazioni sindacali vada correlato anche alla predisposizione di idonei strumenti che privilegino ed antepongano i momenti di esame e verifica delle varie problematiche alle fasi di conflittualità e che, comunque, le eventuali divergenze in merito alla interpretazione delle norme contrattuali e di legge disciplinanti il rapporto di lavoro - eccezion fatta per quelle di cui all'art. 73 - devono essere rimesse per la loro definizione alle parti stipulanti, convengono di attenersi alle procedure di seguito indicate per la composizione delle controversie.

1.1 Livello aziendale o di unità produttiva

1.1.1 Quando il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro può chiedere che la questione venga esaminata tra la Direzione aziendale e la rappresentanza sindacale cui abbia conferito specifico mandato.
1.1.2 Qualora si tratti di controversia plurima la richiesta di instaurare la presente procedura può essere assunta dalla rappresentanza sindacale.
1.1.3 Per controversie plurime si intendono le vertenze su questioni relative al rapporto di lavoro e riguardanti una pluralità di dipendenti.
1.1.4 La richiesta di esame della questione avviene per iscritto, tramite la presentazione di apposita domanda che deve contenere l'indicazione della norma in ordine alla quale si intende proporre reclamo ed i motivi del reclamo stesso.
1.1.5 Entro 5 giorni dalla data di ricevimento della domanda, la Direzione aziendale fissa l'incontro con il lavoratore e la rappresentanza sindacale eventualmente interessata in caso di controversia individuale ovvero con la rappresentanza sindacale in caso di controversia plurima, per l'esame di cui al comma precedente.
1.1.6 Entro 10 giorni successivi al primo incontro, tale fase dovrà essere ultimata e sarà redatto uno specifico verbale.
1.1.7 Solo in caso di controversia plurima, per le questioni non risolte la procedura proseguirà secondo le modalità e i tempi di cui ai successivi livelli territoriale e nazionale.

1.2 Livello territoriale

1.2.1 In caso di controversia plurima insorta a livello aziendale o di unità produttiva, le questioni non risolte saranno esaminate in un incontro a livello territoriale tra i

rappresentanti dell'Associazione Datoriale interessata e le rispettive Organizzazioni Sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni Nazionali firmatarie del contratto.
1.2.2 Tale fase dovrà terminare entro i 10 giorni successivi alla data di formalizzazione della conclusione dell'esame in sede aziendale o di unità produttiva.
1.2.3 Al termine di tale fase sarà redatto uno specifico verbale.

1.3 Livello nazionale

1.3.1 Permanendo il disaccordo, la controversia plurima sarà sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni Nazionali che si concluderà entro i 15 giorni successivi alla data di formalizzazione della conclusione dell'esame a livello territoriale.
1.3.2 Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, i lavoratori interessati non potranno adire l'autorità giudiziaria o le autorità amministrative ispettive sulle materie oggetto della controversia plurima né si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale di qualsiasi tipo né da parte aziendale verrà data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.
1.3.3 Decorsi inutilmente i termini di cui sopra - e comunque trascorsi 35 giorni dopo la data del primo incontro a livello aziendale o di unità produttiva per l'esame delle controversie plurime - la procedura si considererà definitivamente conclusa.

ART. 8

Osservatorio nazionale

1. Per quanto sopra il sistema di relazioni sindacali vigente viene integrato attraverso l'Osservatorio Nazionale al quale vengono affidate le competenze più oltre elencate; qualora, alla scadenza del presente CCNL, le parti lo ritenessero opportuno, funzionale ed economicamente compatibile, anche sulla base della esperienza maturata e degli obiettivi raggiunti, potranno costituire un Ente Bilaterale.
2. In questo quadro l'Osservatorio Nazionale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il CCNL per i dipendenti delle imprese di Trasporto Funebre in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e sicurezza sul lavoro.
3. L' Osservatorio Nazionale, composto da 6 membri, di cui 3 designati da FENIOF e 3 dalla FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, elegge domiciliazione presso la sede dell'FENIOF. Le riunioni sono peraltro possibili – con l'accordo delle parti – anche in altra sede o in teleconferenza.
4. La composizione dell'Osservatorio Nazionale può essere estesa – laddove la materia sia di esplicito loro interesse – anche alle organizzazioni sindacali territoriali. In tale ipotesi rimane comunque inalterata la pariteticità dei diritti di voto.
5. L' Osservatorio Nazionale formulerà le proprie valutazioni ed orientamenti con maggioranza qualificata del numero totale dei componenti e le comunicherà alle parti stipulanti che, se del caso, interesseranno le proprie istanze locali. Agli effetti del suo funzionamento l'Osservatorio Nazionale, nella prima riunione da tenersi entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente ccnl, aggiornerà, se necessario, l'esistente regolamento.
6. L' Osservatorio Nazionale promuoverà – nell'esercizio delle sue funzioni ed in adempimento e nei limiti del suo mandato - almeno una concreta iniziativa all'anno.
7. I lavoratori in servizio presso aziende con più di 10 dipendenti, componenti l'Osservatorio Nazionale, segnalati alle aziende per il tramite della FENIOF in misura non superiore ad una unità per ogni azienda, hanno diritto a 16 ore annuali di permesso retribuito per partecipare alle riunioni dell'Osservatorio Nazionale.
8. Il permesso dovrà essere richiesto con un preavviso di almeno una settimana.
9. Le riunioni dell'Osservatorio Nazionale dovranno essere comunicate ai rispettivi componenti con un preavviso di almeno 15 giorni.

Compiti

a. L'Osservatorio Nazionale attua ogni utile iniziativa per la qualificazione e lo sviluppo del settore e, in particolare:

effettua il monitoraggio e la rilevazione dei fabbisogni professionali e formativi del settore;

- elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale e di sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore, anche in relazione a disposizioni legislative provinciali, regionali, nazionali e comunitarie ed in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti, finalizzate a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- promuove iniziative in materia di formazione, qualificazione riqualificazione e addestramento professionale, anche per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione, in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti;
- assume iniziative tendenti a creare concreti strumenti di analisi del comparto in sinergia con le istituzioni (Presidenza del Consiglio, Cnel, Unioncamere, Università ed Enti di Ricerca, Ministeri competenti, ecc.);
- monitora i risultati istituzionali afferenti il corretto recepimento della Convezione ILO n. 190/2019;
- promuove approfondimenti sulla normativa per la sicurezza nei luoghi di lavoro, monitorando il suo stato di applicazione nel settore, e in merito alla formazione dei responsabili aziendali e dei RLS;
- valuta la fattibilità di studi o indagini su temi di comune interesse, definendone modalità e criteri di realizzazione, finalizzati all'individuazione di soluzioni ed iniziative atte a favorire lo sviluppo del settore del trasporto funebre nonché il superamento dei suoi punti di fragilità nella consapevolezza della sua interdipendenza con l'intero sistema economico.

b. L'Osservatorio Nazionale inoltre può svolgere attività di promozione e organizzazione di studi sul quadro economico e produttivo del settore e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e le previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni allo scopo, tra l'altro, di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;

c. In ordine all'attuazione dei programmi predetti potrà valutare l'opportunità di coinvolgere, per realizzare ogni utile sinergia, gli enti locali.

d. L'Osservatorio Nazionale potrà infine essere interpellato da aziende, lavoratori, organizzazioni sindacali dei lavoratori o dei datori di lavoro al fine di comunicare indirizzi applicativi nelle materie di cui al presente articolo.

e. Le parti, riconosciute le particolarità del settore del trasporto a funebre, prevedono che l'Ente di cui al presente articolo definisca le ulteriori esigenze e mansioni per le quali sarà possibile ricorrere a forme contrattuali differenti rispetto a quelle previste nel presente contratto.

Formazione

a. In considerazione di quanto previsto dagli accordi interconfederali in materia di sviluppo della formazione e dell'importanza che riveste una costante valorizzazione professionale delle risorse umane, la formazione si pone come strumento strategico per fronteggiare efficacemente la sfida della concorrenza e costituisce un importante

riferimento per le analisi ed i lavori dell'Osservatorio.
L'Osservatorio Nazionale promuove quindi, attraverso la raccolta di apposita documentazione, lo sviluppo di progetti formativi prestando particolare attenzione alla formazione professionalizzante per l'apprendistato e alla formazione permanente per l'aggiornamento, l'addestramento e la qualificazione del personale dipendente; alle tematiche della sicurezza sul lavoro, ai percorsi formativi inerenti la professione operativa, i modelli contrattuali e i rapporti con gli utenti. ; promuove l'introduzione, nei percorsi di formazione continua e per il personale neoassunto, programmi formativi relativi alle pari opportunità, al rispetto della dignità della persona per prevenire e contrastare ogni forma di molestie e violenza sui luoghi di lavoro;
b. La predisposizione di adeguati modelli gestionali ed organizzativi potrà essere strumento utile per costruire un rapporto organico sia con le strutture formative operanti a livello nazionale e locale sia con il sistema scolastico nel perseguimento dei seguenti obiettivi principali:

- consolidare la cultura del rispetto e della valorizzazione delle differenze di genere, territoriali o etniche;
- porre i lavoratori in condizione di adeguare le loro conoscenze per meglio rispondere alle esigenze poste dalla trasformazione tecnologica ed organizzativa in atto nelle imprese implementando, per quanto possibile, le relative professionalità;
- rispondere alle necessità di aggiornamento al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
- facilitare il reinserimento dei lavoratori dopo eventuali periodi di assenza per vari motivi tra cui i periodi di congedo di maternità/paternità o dopo un lungo periodo di congedo parentale; migliorare la qualità dei servizi offerti, anche al fine di incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività aziendale;
- valorizzare le potenzialità occupazionali, favorendo l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro,
- ridurre gli infortuni sul lavoro e prevenire malattie professionali;

c. Come ulteriore obiettivo connesso alla formazione l'Osservatorio Nazionale si propone in attività di consulenza per la gestione e rilascio del Libretto formativo del cittadino: strumento pensato per raccogliere, sintetizzare e documentare le diverse esperienze di apprendimento dei cittadini lavoratori nonché le competenze da essi comunque acquisite.
d. Per il mercato del lavoro e per il sistema delle imprese, il Libretto formativo, rappresenta uno strumento di informazione, finalizzato ad evidenziare in modo omogeneo ed attendibile il percorso formativo e professionale del soggetto nonché a facilitare la riconoscibilità di professionalità e competenze individuali all'interno di un percorso di inserimento e mobilità lavorativa.

Sicurezza sul lavoro

a. L'Osservatorio Nazionale monitorerà costantemente le tematiche della sicurezza sul lavoro in attuazione del Testo Unico approvato con D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni e integrazioni, seguendo altresì l'evoluzione legislativa in materia e diffondendo le informazioni raccolte in momenti seminariali ed in report specifici.
b. L'Osservatorio Nazionale promuove la diffusione sul territorio delle buone pratiche in atto che saranno quindi proposte come modello di comportamento e percorso formativo specifico del settore, anche al fine di ridurre le cause di incidenti sul lavoro e soprattutto

garantire sempre maggiore sicurezza ai lavoratori.

c. L'Osservatorio Nazionale raccoglie documentazione utile ai fini valutativi dell'andamento dei rischi presenti, formulando eventuali proposte formative ed indirizzi applicativi, anche con la collaborazione delle aziende, nel rispetto delle vigenti normative sulla privacy, nonché raccoglie e diffonde fonti informative istituzionali essenziali quali la normativa specifica da applicare, le linee guida del TU sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento ai documenti afferenti l'uso di dispositivi individuali di protezione, la movimentazione dei carichi, la protezione da agenti biologici, dal rumore e dalle vibrazioni.

d. Ai fini specifici della formazione e della sicurezza sul lavoro l'Osservatorio Nazionale può concorrere infine alla valorizzazione delle iniziative settoriali e/o territoriali promosse da organismi con particolari competenze per realizzare e implementare appositi progetti sul territorio.

Conciliazione

a. Verificare la corretta applicazione del CCNL con riferimento agli istituti dallo stesso disciplinati.

b. Conciliare vertenze territoriali o aziendali, che non abbiano trovato una soluzione su problematiche inerenti all'interpretazione e/o la corretta applicazione del CCNL.

ART. 9

Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro

1. Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche concernenti l'occupazione femminile le parti, in attuazione di quanto previsto dal Dlgs. n.198/2006 e successive modificazioni e integrazioni dal Dlgs n. 5/2010, convengono sull'opportunità di sviluppare attività di studio e di ricerca finalizzata alla promozione di azioni positive per le donne dirette a realizzare condizioni di pari opportunità.
2. Tali iniziative saranno svolte da un organismo paritetico denominato Comitato Pari Opportunità di seguito CPO, composto da 6 componenti, di cui 3 designati da FENIOF e 3 dalla FILTCGIL, FITCISL, UILTRASPORTI.
3. In particolare al CPO è demandato il compito di:
   a) promuovere indagini, ricerche ed analisi necessarie a concretizzare effettive condizioni di parità fra lavoratrici e lavoratori;
   b) verificare eventuali oggettive disparità con riferimento agli effetti che l'introduzione di nuove tecnologie e tecniche di lavoro possono produrre nella collocazione e sulla salute della donna e proporre adeguati correttivi;
   c) proporre e promuovere iniziative e strumenti idonei alla prevenzione delle molestie sessuali ed alla conseguente tutela delle donne;
   d) esprimere pareri obbligatori e non vincolanti sulle modalità di accesso al lavoro, all'aggiornamento e sviluppo professionale, ai percorsi di carriera, all'orario di lavoro, alla salute alla sicurezza e tutela della salute;
   e) avere funzioni di osservatorio permanente con il compito di individuare e proporre alle parti stipulanti strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti ed azioni positive coerenti con i principi di parità di cui al D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e s.m.i. nonché i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.
   f) promuovere incontri con i CPO Nazionali di altri settori e significative realtà nazionali ed europee operanti nel campo delle Pari Opportunità;
   g) mantenere il massimo collegamento e diffusione di informazione, progettazione ecc. tra le CPO;
   h) promuovere e verificare lo stato di attuazione delle direttive comunitarie e della legislazione nazionale e formulare proposte a riguardo;

i) collaborare con le aziende al fine di attuare percorsi per prevenire, individuare e gestire il fenomeno come previsto dall'accordo quadro del dialogo sociale europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro;
j) diffondere informazioni e aumentare la visibilità di tutte le forme di violenza contro le donne anche attraverso la partecipazione concreta a campagne ed attività;
k) formare e informare lavoratori e lavoratrici sui diversi strumenti e meccanismi disponibili per prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro;
l) predisporre delle linee guida per la gestione di casi di violenza di genere, che individuino tutti gli strumenti per l'emersione, la prevenzione, il contrasto e la gestione del fenomeno e prevedano anche l'intervento diretto delle imprese in termini di assistenza per le vittime di violenza.

4. Il CPO può deliberare quando siano presenti la metà più una delle sue componenti.
5. Ove sia necessario procedere a votazione, le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei 2/3 delle presenti. La riunione si ritiene valida con la presenza di almeno il 50% delle rappresentanti sindacali e aziendali. In mancanza di numero legale la riunione si intende riconvocata entro la settimana seguente e dopo 3 assenze consecutive di una stessa Organizzazione Sindacale o delle rappresentanti delle aziende la riunione del CPO ha comunque validità deliberativa.
6. La Presidente del CPO viene nominata fra le sue componenti presenti alla riunione, con apposita deliberazione a maggioranza dei 2/3 del numero complessivo delle componenti dello stesso, nelle prime due votazioni e della metà più uno dalla 3a votazione. Tale elezione avverrà a scrutinio segreto.
7. La durata dell'incarico della Presidente è, di norma, di un anno, salvo diversa decisione adottata a maggioranza del CPO. La carica di Presidente dovrà essere alternata per ogni mandato tra parte datoriale e parte sindacale.
8. In caso di assenza o temporaneo inadempimento della Presidente, il Comitato designerà, a maggioranza semplice, una sostituta il cui incarico durerà per il tempo strettamente necessario a garantire il funzionamento dello stesso.
9. Il CPO è convocato via E-Mail dalla Presidente almeno trimestralmente, o su richiesta di 1/3 delle componenti. La convocazione deve essere portata a conoscenza delle componenti con un preavviso di almeno 15 giorni e dovrà indicare l'ordine del giorno ed essere corredata della necessaria documentazione.
10. Almeno due giorni prima della riunione stessa i componenti dovranno dare la propria disponibilità ovvero indicare il nominativo della sostituta.
11. Delle riunioni si redigerà apposito verbale.
12. I lavoratori in servizio presso aziende con più di 10 dipendenti, componenti del Comitato Pari Opportunità (CPO), segnalati alle aziende per il tramite della FENIOF in misura non superiore ad una unità per ogni azienda, hanno diritto a 16 ore annuali di permesso retribuito per partecipare alle riunioni dell'organismo.
13. Il permesso dovrà essere richiesto con un preavviso di almeno una settimana e non potrà comportare la contemporanea assenza di lavoratori che godano dei permessi sindacali di cui all'art. 5.

ART. 10

Inquadramento delle imprese

1. Le parti convengono sulla necessità di sviluppare adeguate iniziative congiunte o comunque convergenti rivolte a individuare gli strumenti idonei a garantire l'osservanza delle norme di legge e contrattuali da parte di tutte le imprese del settore.

2. A tal fine le parti concordano che uno degli strumenti più rispondenti per generalizzare la normalizzazione dei rapporti tra imprese e lavoratori è costituito dalla riforma in atto del Regolamento di Polizia Mortuaria, di cui al DPR 285/90, e si impegnano ad operare affinché detta riforma possa essere emanata in tempi conformi alle aspettative dei comparti rappresentati.

3. Considerata la rilevanza che tale problematica riveste, anche in relazione alla funzione sociale dei servizi svolti dalle imprese del settore, le Organizzazioni sindacali si

impegnano inoltre ad intervenire presso le competenti Amministrazioni locali perché le normative di liberalizzazione dei trasporti funebri come definite dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, e come assunte nel testo di riforma del citato D.P.R. 285/90, siano attuate, nella previsione che con essa liberalizzazione salvaguardino ed anzi incrementino i livelli occupazionali salvaguardati dal presente Contratto.

ART. 11

Mercato del lavoro

1. Le parti convengono che per le attività ricorrenti e prevedibili la forma contrattuale da promuovere sia quella del lavoro a tempo pieno ed indeterminato, altresì ritengono che la definizione di norme contrattuali condivise, riguardanti il mercato del lavoro per l'accesso al settore e la flessibilità nelle prestazioni, può contribuire al perseguimento degli obiettivi di efficienza e competitività delle imprese, al fine di meglio aderire alla domanda di nuovi servizi ed alla espansione delle attività imprenditoriali nei settori tradizionali ed in tutta l'area ricompresa nel campo di applicazione del CCNL.
2. In questo ambito le parti condividono la consapevolezza che le modalità di assunzione stanno subendo oggi e subiranno ancor più nel futuro una notevole innovazione da cui discende l'esigenza di trasparenza delle stesse.
3. Nella materia del presente articolo troveranno applicazione i principi di cui al d.lgs. n. 198/2006 s.m.i..
4. Le parti, considerate le specificità del settore, ritengono di regolamentare, nel presente articolo, le seguenti tipologie di rapporto di lavoro flessibile:
   a. Contratti a tempo determinato;
   b. Somministrazione a tempo determinato;
   c. Apprendistato professionalizzante;
   d. Lavoro a tempo parziale;
   e. Lavoro ripartito.
5. Al fine di creare condizioni di lavoro migliore e di migliore qualità e di favorire la stabilità dei rapporti di lavoro, nel rispetto delle esigenze dei lavoratori e delle aziende l'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro con contratto a termine (sia se a tempo pieno, o a tempo parziale che a tempo ripartito), somministrazione a tempo determinato non supererà, di norma, complessivamente il limite del 35% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, fatte salve le eccezioni e le esclusioni previste nei successivi articoli.

ART. 12

Contratti a tempo determinato

1. Il presente articolo disciplina i rapporti di lavoro a tempo determinato e recepisce, integrandole, le norme di cui al D. Lgs n. 81/2015 ss.mm.ii. e la normativa vigente in materia.
2. Il numero complessivo di contratti a tempo determinato attivabili da ciascuna impresa, visto quanto previsto dall'art. 23, D. Lgs. n. 81/2015 ss.mm.ii, è stabilito nelle misure di seguito indicate:

Base di computo	n. di lavoratori
0- 4	2
5 -10	5
11-25	7
26-50	10
Oltre 50	20%

La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, che risultino iscritti nel libro unico del lavoro all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di lavoro di cui al presente articolo. Le frazioni di unità si computano per intero.
Ai fini dell'applicazione della presente disciplina, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno.
3. La durata complessiva del rapporto a termine – comprensivo di rinnovi e proroghe – non può superare i 36 mesi, limite oltre il quale il rapporto di lavoro è da intendersi a tempo indeterminato.
4. La durata minima è pari a 30 giorni di calendario per tutti i contratti a termine, ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto.
5. L'apposizione del termine deve risultare da atto scritto. La mancanza della forma scritta comporta la nullità della clausola relativa al termine, con la conseguenza che il contratto si considera a tempo indeterminato.
6. Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la sede territoriale dell'ispettorato del lavoro competente per territorio.
7. Sono esclusi dalle percentuali di utilizzo di cui al comma 2 del presente articolo assunzioni di lavoratori a tempo determinato ricompresi nelle seguenti casistiche:
   a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi definiti di lavoro anche in misura non uniforme la durata e individuata in 10 mesi, prolungabile a 18 mesi a seguito di contrattazione con le RSU/RSA o in mancanza con le Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL.
   b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni; ai sensi del comma 2 dell'art. 23, d.lgs. n. 81/2015 e del comma 2 dell'art. 21, le parti potranno convenire di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno previa contrattazione con le RSU/RSA o in mancanza con le Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL.
   c) lavoratori di età superiore a 55 anni.
8. In applicazione dell'art. 24, d.lgs. n. 81/2015, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale già attribuito, daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa impresa per un periodo, anche frazionato, superiore a 7 mesi e il cui contratto sia scaduto da non più di 12 mesi e che ne abbiano fatto richiesta scritta entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto. Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni.
9. I lavoratori assunti a termine riceveranno adeguati interventi formativi/informativi su sicurezza e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate.
10. Al lavoratore assunto a tempo determinato spettano la 13° e 14° mensilità, il trattamento di fine rapporto e tutti gli altri istituti a carattere differito che spettano ai lavoratori a tempo indeterminato.
11. Ai lavoratori con contratto a tempo determinato verrà corrisposto anche quanto previsto dal secondo livello di contrattazione secondo le modalità stabilite nei relativi accordi.
12. Le erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa, ove spettanti, saranno riconosciute per i lavoratori assunti con contratto a termine in rapporto al periodo di utilizzo con le stesse modalità e criteri previsti per i dipendenti assunti a tempo indeterminato e comunque concordato tra le parti.

13. Le aziende si incontreranno con cadenza semestrale con le RSA/RSU o in assenza di queste con le organizzazioni territoriali competenti stipulanti il presente contratto, per fornire informazioni circa il numero dei contratti a termine in corso, sulle eventuali trasformazioni degli stessi o sulla necessità di ulteriori assunzioni.
14. Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari ad un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tal fine si computano le assenze dovute ad un unico evento od a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto. L'obbligo di conservazione del posto cessa in ogni caso alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.
15. Ai sensi dell'art. 7, co. 2, del D. Lgs. 27 giugno 2022, n. 104, come modificato dalla L. 13 dicembre 2024, n. 203, la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi.
16. Laddove il rapporto di lavoro abbia durata superiore a 12 mesi, il periodo di prova deve essere stabilito secondo la modalità di cui al comma precedente.
17. Il periodo di lavoro prestato è valido ai fini del computo dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, ivi compreso in caso di passaggio a tempo indeterminato.
18. Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art. 25, d.lgs. 81/2015 ss.mm.ii..
19. Per quanto non disciplinato dal presente articolo si fa riferimento alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii..

ART. 12 bis

Causali di assunzione con contratto a tempo determinato

1. Il d.lgs. n. 81/2015 (art. 19, comma 1, lett. a) affida alla contrattazione collettiva l'individuazione di esigenze e casi che consentono la stipulazione dei contratti a tempo determinato con una durata superiore a 12 mesi, ma non eccedente i 36 mesi nonché in caso di rinnovo del contratto a termine. Le parti firmatarie del presente CCNL definiscono quali causali di legittima apposizione del termine del contratto individuale di lavoro le seguenti condizioni, da dettagliare specificatamente nello stesso:

- riduzione impatto ambientale: lavoratori assunti con specifiche professionalità e impiegati direttamente nei processi organizzativi e\o produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi;
- digitalizzazione: lavoratori assunti con specifiche professionalità per lo sviluppo di metodologie e di nuove competenze in ambito digitale;
- nuove aperture: lavoratori assunti per aperture di nuova unità produttiva/operativa e ristrutturazioni nel periodo massimo di 36 mesi a far data dal giorno della nuova apertura di unità produttiva/operativa o nel periodo massimo di 36 mesi nella fase di ristrutturazione di unità produttive/operative. In tal caso, come previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, saranno esclusi dai limiti percentuali solamente i rapporti di lavoro instaurati nei primi 12 mesi dalla nuova apertura;
- incremento temporaneo: lavoratori assunti per progetti o incarichi temporanei conseguenti all'ottenimento di incarichi/commesse/appalti per l'impresa funebre di durata superiore ai 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi continuativi, per una durata massima di 36 mesi;
- fusione/aggregazione/acquisizione di imprese funebri per i primi 36 mesi dall'avvio della nuova attività, aggregazione o fusione;

- necessità derivanti dall'intensificazione dell'attività lavorativa ove non sia possibile sopperire con il normale organico.

2. Per tutte le causali sopra elencate è da ritenersi confermata la previsione di cui al comma 7 del precedente articolo 12.

ART. 13

Contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015

1. L'andamento dei decessi mostra una marcata stagionalità con valori massimi in alcuni mesi invernali ed estivi. Conseguentemente l'effetto delle condizioni climatiche estive ed invernali estreme incide in modo periodico sulla mortalità, comportando dei picchi di lavoro intensificati per le imprese esercenti attività funebre in determinati periodi dell'anno.
2. Parimenti picchi di attività possono verificarsi a seguito del diffondersi di epidemie/pandemie su scala internazionale o nazionale dichiarate dalle Autorità sanitarie competenti.
3. Al fine di gestire l'intensificazione dell'attività nei casi definiti dai commi precedenti con personale dipendente assunto esclusivamente per tali esigenze, le Parti concordano che i contratti a tempo determinato conclusi per gestire i picchi di lavoro siano riconducibili a ragioni di stagionalità ai sensi dell'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, pertanto esclusi dai termini di durata del rapporto a termine (art. 19, co. 2), dai limiti di contingentamento (art. 23, co. 2, lett. c), dagli intervalli temporali previsti tra contratti (art. 21, co. 2), dalle causali per proroghe e rinnovi (art. 21, co. 01).
4. I contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 possono essere conclusi, per le ipotesi di cui al comma 1, nei seguenti periodi:
- dal 1° novembre al 28 febbraio (29 febbraio negli anni bisestili)
- dal 1° giugno al 31 agosto.

5. Per le ipotesi di cui al comma 2 dovrà essere preso a riferimento il periodo in cui è dichiarato lo stato di emergenza nazionale.
6. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha – ai sensi dell'art. 24 comma 3 del d.lgs. n. 81 del 2015 – diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando la sussistenza dei necessari requisiti psico-fisici, attitudinali e professionali.
7. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine di tipo stagionale presso la stessa azienda abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sette mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti, per iscritto, la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto.
8. Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Il diritto di precedenza di cui ai commi 6 e 7 non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato stagionale che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni.
9. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.lgs. n. 81/2015.

ART. 14

Somministrazione di lavoro a tempo determinato

1. Il contratto di somministrazione non è ammesso nei seguenti casi:
   a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
   b. salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori

adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c. presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione a tempo determinato;
d. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del decreto legislativo n. 81 del 2008 e successive modificazioni.
e. con lavoratori che non siano stati adeguatamente formati.

2. La somministrazione è ammessa nelle aziende con almeno 4 dipendenti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, per un numero di lavoratori pari a 4. Per le aziende con più di 4 dipendenti, tale misura è incrementata del 20% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia un numero frazionato, si arrotonda all'unità superiore.

3. Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a quattro, rientrano nei casi di legittima instaurazione di un rapporto di lavoro in somministrazione a tempo determinato le seguenti ipotesi:

a. per sostituzione di una posizione rimasta vacante per il periodo necessario a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione;
b. esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possono essere attuati ricorrendo unicamente alle professionalità esistenti aziendalmente;
c. per l'esecuzione di particolari servizi o commesse che, per la loro specificità, richiedono l'impegno di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale;
d. personale addetto all'adeguamento dei programmi informatici aziendali compreso consulenza ed assistenza informatica;
e. per punte di intensa attività non fronteggiabili con ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
f. sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18.1.1992, n. 16 e successive modificazioni;
g. per far fronte a necessità eccezionali od occasionali e quando non è possibile fare ricorso a contratti a tempo determinato.

4. Ai sensi del D.Lgs. 81/2015 ss.mm.ii, i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

5. Il trattamento economico dovuto dalle imprese fornitrici ai lavoratori temporanei non è inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti dell'impresa utilizzatrice, a parità di livello e di mansioni svolte, così come stabilito dall'art. 35, co. 1, d.lgs. n. 81/2015.

6. Nel secondo livello di contrattazione sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche correlate ai risultati.

7. L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle RSA, ovvero alle RSU se costituite, in mancanza, alle Organizzazioni Sindacali territoriali aderenti alle Associazioni Sindacali firmatarie del CCNL, il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

8. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

9. Inoltre, una volta all'anno, l'azienda utilizzatrice fornisce alle RSA /RSU o in mancanza, alle Organizzazioni Sindacali territoriali aderenti alle Associazioni Sindacali firmatarie del CCNL informazioni in ordine al numero ed ai motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, alla durata ed alle caratteristiche degli stessi.

10. Prima di essere assegnato al servizio e per tutta la durata del contratto, il lavoratore

temporaneo dovrà essere opportunamente informato di ogni utile notizia riguardante l'espletamento del servizio stesso. Le aziende utilizzatrici sono tenute ad assicurare ai lavoratori temporanei tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione di cui al decreto legislativo n. 81 del 2008 e successive modificazioni.

11. Le imprese non potranno ricorrere al contratto di lavoro temporaneo per lo svolgimento delle seguenti mansioni:

a. addetto al recupero salme;
b. tanatoprattore.

ART. 15

Apprendistato professionalizzante

1. L'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 44 del D.Lgs. n. 81 del 2015 s.m.i. è un contratto a tempo indeterminato. La sua disciplina applicativa fa riferimento alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto nei commi seguenti.
2. In attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81 del 2015 e s.m.i., il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali.
3. Per i soggetti in possesso di un qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 il contratto di apprendistato professionalizzante può esser stipulato dal diciassettesimo anno di età.
4. L'assunzione in apprendistato può avvenire con un periodo di prova, ai sensi dell'art. 21 del presente CCNL, di durata non superiore a quanto previsto per il livello da acquisirsi.
5. Le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del periodo di formazione.
6. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
7. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie del 5°, 4°, 3°, 2° e 1° livello con esclusione dei 4°super.
8. La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi è così determinata:

Tabella 1

Livelli	Durata Complessiva mesi	I° periodo mesi	II° periodo mesi	III° Periodo mesi
1°	36	12	12	12
2°	36	12	12	12
3°	36	12	12	12
4°	36	6	12	18
5° necroforo	36	6	6	24

9. L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo: 80% della retribuzione globale mensile;
- nel secondo periodo: 85% della retribuzione globale mensile;
- nel terzo ed ultimo periodo: 95% della retribuzione globale mensile.

10. La facoltà d'assunzione con contratto d'apprendistato professionalizzante non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipulazione di nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 40% dei contratti di apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti. Detta regola si applica nelle aziende con più di 3 apprendisti.
11. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

12. In deroga a quanto previsto dal precedente comma 8, in base all'art. 44, comma 2 D.Lgs 81 del 2015 s.m.i. e secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro con la risposta ad interpello n. 40/2011, le parti individuano nella successiva tabella 2) i profili professionali operai dell'artigianato e delle figure equipollenti a quelle dell'artigianato per i quali la durata dell'apprendistato professionalizzante è fissata in 48 mesi e il trattamento economico è determinato secondo quanto stabilito al precedente comma 9 nel 1°, 2° e 3° alinea.

Tabella 2
Profili artigiani e profili equipollenti a quelli artigiani

Profili	I° periodo mesi	II° periodo mesi	III° periodo mesi
Intagliatore	12	16	20
Ebanista	12	16	20
Facocchio	12	16	20

13. La facoltà di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante per i profili di cui alla tabella 2) non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipula di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 40% dei contratti di apprendistato, relativi agli stessi profili, scaduti nei 12 mesi precedenti. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.
14. L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità, tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.
15. Agli apprendisti verrà corrisposto anche quanto previsto dal secondo livello di contrattazione secondo le modalità stabilite nei relativi accordi, sono comunque fatti salvi gli accordi esistenti in materia di apprendistato.
16. In occasione della ricorrenza natalizia, verrà corrisposta all'apprendista una gratifica o tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile. Sarà inoltre corrisposta nel mese di giugno una quattordicesima erogazione di importo pari alla retribuzione mensile.
17. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia o tredicesima mensilità e della quattordicesima quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni verrà considerata a questi effetti come mese intero.
18. In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento Inail fino al 100 per cento della retribuzione globale mensile nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.
19. In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto agli apprendisti un trattamento economico ragguagliato alla retribuzione globale mensile loro spettante per un massimo di 6 mesi, sommando anche più periodi, per anno solare, e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.
20. Le ferie di cui all'art. 29 matureranno pro quota con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda.

<u>Attività Formativa durata e contenuti:</u>

1. La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.
2. I principi convenuti nel presente capitolo sono finalizzati a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.
3. Le Parti si danno atto che relativamente agli standard professionali di riferimento e alla qualifica professionale da conseguire in coerenza con il percorso formativo, definito nel piano formativo individuale, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e

specialistiche, va fatto riferimento ai gruppi di figure professionali e relative conoscenze formative e capacità professionali di cui all'All. 1) del presente CCNL.
4. Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel piano formativo individuale, la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel CCNL.
5. Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello di inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale che l'apprendista dovrà raggiungere (vedi all. 1). I requisiti della formazione in termini quantitativi sono quelli indicati nelle tabelle A) e B), allegate al presente contratto e che ne costituiscono parte integrante. La formazione professionalizzante può essere svolta anche on the job, in affiancamento, con esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali, ecc..
6. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 44 del D.Lgs. n. 81 del 2015 s.m.i..
7. Nel piano formativo individuale sarà indicato un tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità.
8. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda.
9. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.
10. La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino.
11. La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.
12. Durante il periodo di apprendistato le aziende cureranno che l'addestramento e la formazione siano coerenti a quanto stabilito nella sopra richiamata intesa.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni legislative e/o regolamentari sulla materia non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

NOTA A VERBALE

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

ART. 16

Diritti sindacali per lavoratori part-time e apprendistato professionalizzante

1. Considerata la necessità di combattere il lavoro nero e le forme irregolari di rapporto e di creare le condizioni per la diffusione di un contesto di leale concorrenza fra le aziende, le parti concordano che, ai soli fini dell'applicazione del titolo III° della legge 20 maggio 1970 n. 300, e quindi esclusivamente ai fini dei diritti sindacali, i lavoratori con contratto a tempo parziale vengono computati per intero e vengono calcolati inoltre, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato dopo un periodo di 12 mesi dall'attivazione del rapporto di lavoro.

ART. 17

Lavoro a tempo parziale

1. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 23 (Orario di lavoro) del presente contratto.
2. 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.
3. 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 risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
   c. misto: quando si realizza una combinazione delle sopraindicate modalità, che contempli la presenza di giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.
4. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore: tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto da tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.
5. Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati: l'eventuale periodo di prova per i nuovi assunti, le mansioni, l'orario di lavoro che non deve essere inferiore a 16 ore settimanali, la sua distribuzione giornaliera, settimanale, mensile o annua, nonché gli altri elementi previsti dal CCNL per il rapporto a tempo pieno. La prestazione giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.
6. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che i nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno, ferme restando le mansioni svolte.
7. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può anche essere pattuita per una durata determinata.
8. Nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale l'azienda prenderà in considerazione le eventuali domande di trasformazione di lavoratori già in forza che ne abbiano fatto richiesta rispetto ad eventuali nuove assunzioni per analoghe mansioni. A tal fine comunicherà al personale in forza la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale. La comunicazione dovrà avvenire mediante affissione nei reparti interessati. L'azienda in tale passaggio valuterà secondo i seguenti criteri di priorità:
   a. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
   b. documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nei casi di genitore unico, anche figli fino a tredici anni, così come previsto dalla legge 104/92;
   c. motivi di famiglia opportunamente documentati;
   d. studio, volontariato, opportunamente documentati;
   e. motivi personali.
9. Il personale a tempo parziale è compensato in base alla retribuzione stabilita per il personale a tempo pieno, riproporzionata in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa. Pertanto ad ogni lavoratore a tempo parziale viene corrisposta una retribuzione pari alla prestazione mensile che il lavoratore è tenuto ad assicurare.

10. 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. Pertanto, le clausole del presente contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione ed alla conseguente misura della retribuzione.
11. Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni contrattuali vigenti, di cui alla legge 297/82.
12. Il lavoratore a tempo parziale ha diritto all'indennità di trasferta come per il personale full time.
13. I lavoratori a tempo parziale hanno diritto, in relazione alle mansioni loro attribuite, al vestiario uniforme spettante ai lavoratori a tempo pieno. Tuttavia, il periodo di durata di ciascun capo di vestiario, è riproporzionato in relazione alla lettera di assunzione o alla comunicazione.

Lavoro supplementare

1. In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive del settore, è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare. Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare, effettuabili in ragione d'anno è pari al 30% della prestazione media annua concordata e saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione globale mensile e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 28% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione globale mensile.
2. Le maggiorazioni di cui ai precedenti commi sono comprensive degli istituti legali e contrattuali a carattere differito ivi compreso anche il TFR.
3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. Il rifiuto da parte del lavoratore di prestare lavoro supplementare non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
4. In caso di lavoro supplementare svolto in via continuativa, si potrà concordare l'eventuale consolidamento delle ore prestate a tale titolo.

Lavoro straordinario

1. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie nel limite del 10% della prestazione annua concordata. Dette prestazioni soggiacciono alla specifica disciplina legale e contrattuale vigente, e saranno retribuite con le stesse maggiorazioni previste per i lavoratori full-time.
2. L'orario di lavoro massimo settimanale comprensivo di orario normale, supplementare e straordinario non potrà superare le 45 ore settimanali.

Clausole elastiche

1. Con riferimento alle normative vigenti il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità elastiche che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero della variazione in aumento della sua durata. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere adottate modalità elastiche, che stabiliscano specifiche variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita. L'adozione da parte dell'azienda delle modalità elastiche è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore pro-capite pari al 25% annuo della prestazione già concordata.
2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della RSU o, in mancanza, delle RSA aderenti alle

Organizzazioni Sindacali stipulanti, secondo quanto indicato dal lavoratore stesso. L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
3. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 48 ore.
4. Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole elastiche verranno maggiorate, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, del 10% da calcolarsi sulla quota oraria di retribuzione globale mensile. Tale maggiorazione è comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
5. Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinano un incremento definitivo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione globale mensile e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 38% (28%+10%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione globale mensile.
6. E' riconosciuta al lavoratore, con un preavviso di almeno 30 giorni, la facoltà di sospendere temporaneamente l'efficacia della pattuizione delle clausole elastiche decorsi cinque mesi dalla loro accettazione ed in presenza di necessità oggettive sopravvenute a tale accettazione rientranti nella seguente elencazione:

a. assistenza di parenti di primo grado portatori di handicap certificato dalla competente ASL;
b. assistenza di parenti di primo grado durante patologie oncologiche od in occasione del ricovero ospedaliero per interventi chirurgici certificati dalla competente ASL;
c. affidamento in esclusiva di minori in età scolare fino al compimento del 15° anno ;
d. necessità di attendere ad un altro rapporto di lavoro dipendente.

7. L'esercizio della facoltà di cui sopra secondo le modalità ivi specificate, da richiedersi in forma scritta, non determina in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari. Resta in ogni caso salva la possibilità, per le aziende **e** per i lavoratori, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche.
8. In caso di part- time verticale il periodo di comporto di cui all'art. 39 del CCNL verrà proporzionalmente ridotto.
9. Con cadenza annuale, previa richiesta, il datore di lavoro informerà le R.S.A., ovvero le R.S.U. se costituite, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e la relativa tipologia.
10. 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.
11. In caso di assunzioni a tempo pieno e indeterminato, l'azienda prenderà in considerazione le eventuali domande di trasformazione di lavoratori già in forza che ne abbiano fatto richiesta rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni presso unità produttive site nello stesso ambito comunale. A tali fini saranno considerati prioritariamente i lavoratori con maggiore anzianità di servizio aziendale e, in caso di parità, quelli con maggiore anzianità anagrafica.

ART. 18

Assunzione, documenti, visita medica

1 Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma comune che regolamenta i rapporti di lavoro. Al fine di sviluppare l'occupazione, soprattutto giovanile, di incentivare i servizi e di espandere le attività aziendali, nonché di garantire obiettivi di efficienza e di

competitività, il presente CCNL disciplina il ricorso ad altre tipologie di contratto di lavoro utilizzabili a livello aziendale.

2 L'assunzione dei lavoratori avviene in conformità alle norme di legge. All'atto dell'assunzione, l'Azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:

a. la data di inizio del rapporto di lavoro;
b. la sede in cui presterà la sua opera;
c. il livello d'inquadramento e la retribuzione;
d. la durata dell'eventuale periodo di prova;
e. la durata dell'istituendo rapporto, se esso è a tempo indeterminato o a termine;
f. i dati di iscrizione nel libro unico del lavoro o in altro sistema idoneo di registrazione;
g. il regolamento di esercizio ed il regolamento aziendale alla cui osservanza il dipendente è tenuto;
h. tutte le eventuali altre condizioni concordate, ivi comprese le visite attitudinali.

3 Prima dell'assunzione, e successivamente, il lavoratore è tenuto a sottoporsi a visita medica di controllo, a spese dell'azienda, per gli accertamenti della sua idoneità alle mansioni che è chiamato a svolgere, secondo le norme di legge in vigore.

4 All'atto dell'assunzione, il lavoratore deve presentare all'Azienda i seguenti documenti:

a. la carta di identità o un documento equipollente;
b. il certificato penale non anteriore a tre mesi;
c. il codice fiscale;
d. il certificato di residenza;
e. la scheda professionale o altro analogo documento rappresentativo dei propri dati professionali;
f. lo stato di famiglia e/o la diversa documentazione richiesta per provare il suo eventuale diritto all'assegno per il nucleo familiare;
g. nonché gli altri documenti di cui la legge o le competenti autorità richiedano il possesso o l'esibizione.

5 L'Azienda è tenuta a rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene. Analoga ricevuta deve rilasciare il lavoratore quando, cessato il rapporto di lavoro, gli vengono restituiti i medesimi documenti.

6 Il lavoratore è obbligato a tenere informata l'Azienda di ogni eventuale variazione del domicilio ovvero, se diversa, della località presso cui possono essere indirizzate e ricevute le comunicazioni aziendali.

7 Le parti concordano affinché per i lavoratori interessati da una cessione di contratto, ai sensi degli artt. 1406 e seguenti del Codice Civile, il passaggio del lavoratore da una azienda ad un'altra avvenga con il mantenimento delle tutele normative, economiche e giuridiche spettanti al lavoratore al momento della prima assunzione precedente alla cessione di contratto. Tale mantenimento della normativa è preveduto in una apposita clausola confermativa apposta nella lettera di cessione.

ART. 19

Inquadramento del personale

1. In relazione alle mansioni svolte i lavoratori sono inquadrati nei seguenti 6 livelli, fermo restando che la distinzione tra impiegati e operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali ecc.) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fa riferimento distintamente a tali lavoratori.

1 ^ livello: impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, con discrezionalità di poteri, anche se limitati a determinati servizi di adeguata importanza;

2 ^ livello: impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansione di concetto;

3^ livello : impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni che richiedono una generica preparazione professionale, lavoratori che svolgono prevalenti mansioni relative all'espletamento delle pratiche del servizio funebre senza specifiche responsabilità e svolgono mansioni di autista e

operazioni connesse, personale specializzato in officina e di falegnameria, personale con specifiche competenze certificate in Italia e/o in Europa in tanatoprassi, tanatoestetica, maestro di cerimonia svolgente funzione, intagliatori, ebanisti nonché il facocchio ed i conducenti di motoscafi adibiti al trasporto funebre;

4^ livello super: vengono inquadrati al 4^ livello super i lavoratori di 4^ livello con mansione prevalente di necroforo-autista con decorrenza 1/4/1989 ovvero neo assunti nella mansione di necroforo autista dopo 3 anni di presenza nell'attuale 4^ livello, personale formato in tanatoprassi o tanatoestetica.
Resta inteso che il necroforo-autista inquadrato al 4^ livello super con i tempi sopra previsti, continuerà a svolgere le mansioni proprie anche del 4^ livello;

4^ livello : Necrofori autisti non inquadrati al 4° livello super, personale di officina qualificato, addetti alle case funerarie, addetti alle sale del commiato, addetti agli impianti crematori, cocchieri per il tiro a più cavalli fino a due cavalli, capo scuderia, magazzinieri, falegnami, lattonieri, stagnari, lucidatori; nonché addetti alle mansioni semplici di segreteria, controllo documenti contabili relativi al movimento e al trasporto funebre, addetti al controllo delle fatture, addetti adibiti a mansioni d'ufficio, dove non è richiesta una particolare preparazione ed esperienza.

5^ livello: custodi, stallieri, aiuto operai di officina e falegnameria, necrofori, aiuto stallieri, operai comuni addetti alle operazioni cimiteriali, movimentatori manuali del feretro sigillato per i quali non è prevista una particolare preparazione e formazione specifica.

2. Al personale già in servizio, le imprese dovranno comunicare per iscritto il livello al quale viene assegnato e il trattamento economico relativo.

DICHIARAZIONE A VERBALE n. 1

Si chiarisce che la locuzione contenuta nel 4 comma *"mansioni di autista e operazioni connesse"* si riferisce a quegli autisti che svolgono mansioni promiscue prevalentemente impiegatizie ma anche operaie.
Nel ciclo produttivo delle aziende che esercitano l'attività funebre, così come definita dal presente CCNL, è compresa la completa movimentazione della salma e relativo contenitore, fino alla sepoltura.
Per particolari e momentanee esigenze di servizio, operatori inquadrati nei livelli superiori possono essere saltuariamente avviati a mansioni proprie dei livelli inferiori, mantenendo lo stesso livello di inquadramento e retribuzione di appartenenza.

DICHIARAZIONE A VERBALE n. 2

Le parti entro la vigenza del presente CCNL convengono di costituire un'apposita Commissione tecnica che valuterà gli aggiornamenti del sistema classificatorio.

ART. 20

Normativa quadri

1. In applicazione della legge 13 maggio 1985 n. 190 così come modificata dalla legge 2 aprile 1986 n. 106, le parti individuano, all'interno del 1^ livello, i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

a) impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, con discrezionalità di poteri anche se limitato a determinati servizi di adeguata importanza;

b) lavoratori che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per il coordinamento e controllo di unità organizzative di fondamentale interesse e di alta specializzazione comportanti decisioni di rilevata importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in applicazione di tecniche specialistiche o gestionali molto complesse, nell'ambito di direttive generali impartite dai dirigenti.

2. L'indennità di funzione prevista per i lavoratori a cui è stata attribuita la qualifica di "quadri" è elevata a complessive € 67,14 mensili a far tempo dall'1/10/95, fatte salve condizioni di miglior favore esistenti a livello aziendale.

3. Tale indennità è utile ai soli fini di computo del trattamento di fine rapporto, della 13^ e 14^ mensilità.

4. Ferma restando la normativa contrattuale prevista per la categoria degli impiegati, si conviene quanto segue:

4.1 Informazione - Sul piano informativo, le Aziende forniranno agli interessati gli elementi necessari circa gli obiettivi aziendali sia nell'area di attività nella quale sono inseriti, sia riguardo ai più generali problemi gestionali delle Aziende.

4.2 Passaggio temporaneo di mansioni - Al lavoratore assegnato temporaneamente a svolgere mansioni di quadro, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, verrà attribuita tale qualifica trascorso un periodo di sei mesi consecutivi.

4.3 Brevetti - Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritto d'autore, viene riconosciuta ai quadri, previa specifica autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa o di svolgere relazioni in ordine a ricerche o lavori afferenti l'attività svolta.

4.4 Responsabilità civile e/o penale - Le aziende si impegnano a garantire ai lavoratori 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, l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

5. Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione relativa ai quadri è stata data piena attuazione alla legge n. 190/1985.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Al fine di valorizzare l'eventuale apporto dei Quadri e il loro sviluppo professionale e per mantenere nel tempo la loro partecipazione ai processi produttivi e gestionali, FENIOF conviene sull'opportunità di favorire la realizzazione di adeguati investimenti formativi (Quadrifor).

ART. 21

Periodo di prova

1. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore:

– a 2 mesi prorogabile consensualmente di altri due mesi per i lavoratori di 1° livello;

– a 1 mese prorogabile consensualmente di un altro mese per i lavoratori di 2°, 3°, 4°, 4° super, 5° livello;

2. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 18.

3. Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

4. Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità per la risoluzione stessa.

5. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo va computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.

6. Impiegati - Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i due mesi di prova per gli impiegati di 1^ livello e durante il mese per gli impiegati di 2^ livello, nonché per i lavoratori con mansioni impiegatizie di 3^ e 4^

livello ed in corrispondenti mansioni promiscue la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato. Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino a metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

ART. 22

Mutamento e cumulo di mansioni

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
2. Nei casi di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di tre mesi.
3. Come previsto nella dichiarazione a verbale all'art. 19 "Inquadramento del personale", nel ciclo produttivo delle aziende che esercitano l'attività funebre, è compresa la completa movimentazione della salma e relativo contenitore fino alla sepoltura. Per particolari e momentanee esigenze di servizio, operatori inquadrati nei livelli superiori possono, nel rispetto delle vigenti normative in materia di sicurezza sul lavoro e previo adeguata formazione, essere saltuariamente avviati a mansioni proprie dei livelli inferiori, mantenendo lo stesso livello di inquadramento e retribuzione di appartenenza.

Art. 23

Orario di lavoro

1. La durata dell'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali.
2. L'orario di lavoro settimanale viene distribuito con prestazioni su 6 giorni nella settimana.
3. Per gli impiegati amministrativi potrà essere concordata a livello aziendale la distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni.
4. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'azienda per l'entrata in rimessa, scuderia, magazzino o comunque nel luogo di lavoro per l'inizio della prestazione, fino all'ora in cui il lavoratore, ultimato il servizio, è messo in libertà, comprese le eventuali ore di inattività.
5. Durante la giornata il lavoratore ha diritto almeno ad un'ora di pausa non retribuita. Le modalità di fruizione della pausa, anche in relazione ad una sua diversa durata, sono concordate a livello aziendale, fra le rappresentanze dei lavoratori e dell'azienda, tenuto conto delle esigenze di servizio.
6. Nel caso in cui il lavoratore, non in trasferta, chiamato a prestare la propria opera sia impossibilitato ad usufruire di una pausa per la consumazione del pasto di almeno 30 (trenta) minuti nelle ore comprese tra le 12.00 e le 15.00 e/o le 19.00 e le 22.00, allo stesso verrà riconosciuto una indennità chiamata convenzionalmente di "salto pasto" di complessivi € 8 per ogni pausa non usufruita.
7. L'azienda nel fissare con le strutture sindacali aziendali i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.
8. L'orario di lavoro e i turni devono essere predisposti dall'azienda in modo che il personale ne abbia tempestivamente cognizione.
9. Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

A) Durata massima dell'orario di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo n. 66/03 la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
2. Le parti concordano che la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi.
3. I periodi di assenza retribuita a qualunque titolo non sono presi in considerazione ai fini della suddetta media.
4. La contrattazione integrativa può ampliare tale periodo fino a 12 mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.
5. Le ore di lavoro trascorse in attesa durante le funzioni religiose e/o civili e le ore di viaggio in trasferta non alla guida, benché retribuite, sono escluse dal computo del suddetto limite della durata massima settimanale dell'orario di lavoro.

B) Orario di lavoro in regime di flessibilità

1. Le aziende potranno adottare orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità, realizzando l'orario normale contrattuale di lavoro come media su un arco di più settimane. A tal fine le aziende attueranno, previa informazione delle strutture sindacali delle modalità operative, programmi tendenzialmente, quadrimestrali ripetibili comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario settimanale contrattuale sino al limite di 48 ore per un massimo di 13 settimane nell'anno. Nel periodo di attuazione del regime di flessibilità, l'orario giornaliero dovrà essere ricompreso tra un minimo di 6 ore ed un massimo di 10 ore e l'orario settimanale, tra un minimo di 32 ed un massimo di 48 ore.
2. Il maggior orario di cui al precedente comma non costituisce lavoro straordinario ed a fronte di esso, l'azienda concederà, nel corso dell'anno, una pari entità di ore di riduzione. Al termine delle 13 settimane di riferimento andrà verificata la media delle 40 ore settimanali e eventuali prestazioni eccedenti dovranno essere compensate con le maggiorazioni contrattuali previste per il lavoro straordinario.
3. Sia nel caso di superamento delle 40 ore che in quello di riduzione delle 40 ore per flessibilità i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale
4. Qualora il lavoratore non abbia effettuato per giustificato motivo, anche parzialmente, le ore in eccedenza rispetto al regime di flessibilità, queste verranno recuperate con eventuali prestazioni differite nelle due settimane successive al periodo di flessibilità di cui al primo comma del presente articolo.
5. Eventuali scostamenti dal programma come sopra definito, saranno tempestivamente portati a conoscenza delle R.S.A. o R.S.U.
6. In caso di prestazione lavorativa articolata su 5 giornate i due giorni di riposo non devono necessariamente essere consecutivi.

C) Regimi particolari di flessibilità

1. Per obiettive esigenze di servizio, è facoltà del datore di lavoro, fermo restando il rispetto degli orari giornalieri previsti, richiedere ai lavoratori, fino ad un massimo del 25% del personale con un minimo di quattro lavoratori, entro la fine dell'orario di lavoro del giorno precedente, la variazione dell'inizio del turno, nella misura massima di 1 ora, cui farà riscontro una corrispondente variazione del termine dell'orario di lavoro giornaliero. Tale variazione sarà compensata con la maggiorazione pari al 10% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza.
2. I lavoratori impegnati in detta disponibilità si alterneranno sulla base di una programmazione almeno trimestrale. A livello aziendale verrà verificato con la RSU/RSA la programmazione e l'articolazione dei periodi da assegnare ai lavoratori al fine di garantirne una equa ripartizione.
3. La contrattazione integrativa potrà incrementare tale variazione.
4. Ulteriori modalità applicative potranno essere previste aziendalmente.

D) Riduzione dell'orario di lavoro annuo

1. Dall'1/6/86 l'orario di lavoro è ridotto di 40 ore annue attraverso la concessione di riposi compensativi il cui utilizzo avverrà tenute presenti le esigenze aziendali.
2. A far data dal 1/4/1989 l'orario di lavoro annuo è ridotto di 1 giornata.
3. Con il 1/10/90 l'orario di lavoro è ridotto di un'ulteriore giornata.
4. Le riduzioni di cui sopra sono frazionabili in dodicesimi nei casi di inizio e/o cessazione del rapporto di lavoro considerando come mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni e non tenendo conto delle frazioni inferiori.
5. L'ulteriore riduzione di cui ai commi 2 e 3 si cumula con le 40 ore di riduzione previste dal comma 1 e darà luogo di norma al riconoscimento di riposi compensativi che verranno assegnati, tenute presenti le esigenze di servizio ovvero con modalità da definire in sede aziendale con riguardo agli aspetti tecnici organizzativi e produttivi aziendali, tenute presenti anche le esigenze del singolo.
6. Se entro il 31 dicembre di ciascun anno non potranno essere concessi, detti riposi saranno compensati con la retribuzione del mese di dicembre di ciascun anno, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

DICHIARAZIONE A VERBALE

1. Le parti richiamano espressamente il quinto comma dell'articolo 17 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, che esclude dalla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, gli impiegati con funzioni direttive.
2. A tale effetto si conferma che è da considerare personale direttivo, escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro: "quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi"; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di primo livello.
3. La norma che esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro gli impiegati con funzioni direttive non si applica quando sia richiesto il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.
4. Al fine di favorire un migliore equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro le Parti stabiliscono, entro la vigenza del presente CCNL, di procedere in sede di secondo livello di contrattazione, alla definizione di specifici accordi sull'applicazione degli strumenti contrattuali anche per la gestione dell'orario con l'obiettivo di contemperare le esigenze di produttività aziendale con quelle relative alla suesposte esigenze di conciliazione.

ART. 24

Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire come permessi compensativi le prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, le ore di prestazione di lavoro straordinario in eccedenza a quanto stabilito dall'art. 25 del presente contratto (lavoro straordinario, notturno e festivo) nel limite massimo di 100 ore annue, da utilizzarsi entro i periodi di maturazione di sei mesi previsti dall'art. 22 (Durata massima dell' orario di lavoro) del presente contratto.
3. Le ore accantonate saranno richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi, anche a gruppi di 4 o 8 ore.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto anche delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Le ore non godute per cause imputabili al lavoratore che ne hanno impedito la fruizione potranno essere utilizzate nel semestre successivo e/o retribuite alla fine di ogni anno.
6. A livello aziendale saranno realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

7. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono retribuite con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione lavorativa.

ART. 25

Lavoro straordinario, notturno e festivo

1. Qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano, il dipendente è tenuto a prestare, nei limiti consentiti dalla legge, l'opera sua anche oltre l'orario normale contrattuale stabilito, sia di giorno che di notte. Il dipendente è tenuto a prestare servizio nei giorni festivi sempre che il lavoro festivo sia consentito dalle disposizioni vigenti in materia.
2. È considerato lavoro straordinario e dà luogo ad un compenso quello disposto dall'azienda ed eseguito oltre la durata dell'orario normale contrattuale di lavoro di cui all'art. 23 (Orario di lavoro).
3. Il lavoro straordinario e quello compiuto nei giorni festivi o in ore notturne deve esser compensato con la quota oraria di retribuzione globale maggiorata delle seguenti percentuali da calcolarsi esclusivamente sulla retribuzione tabellare e la contingenza:

- lavoro straordinario diurno feriale 30%
- lavoro straordinario notturno 50%
- lavoro straordinario festivo 65%
- lavoro straordinario notturno festivo 75%
- lavoro compiuto nei giorni considerati festivi 50%
- lavoro notturno 25%

4. Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.
5. Si intende per lavoro notturno quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.
6. Le ore straordinarie non possono superare le 230 ore annue pro-capite.
7. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:
   a. casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
   b. casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
   c. eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'art. 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'art. 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle Rappresentanze sindacali aziendali;
   d. esigenze tecniche organizzative produttive o sostitutive previste dalla contrattazione collettiva integrativa.
8. Ove la retribuzione sia composta in tutto o in parte di elementi variabili, si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso dello stipendio minimo della categoria.

ART. 26

Lavoro domenicale

1. Per il lavoro prestato nelle domeniche, con riposo compensativo in altro giorno della settimana, verrà corrisposta un'indennità di € 6,15, dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, per ogni domenica lavorata.
2. A compenso ed anticipazione dell'incidenza dell'indennità nel trattamento per ferie, festività, tredicesima, quattordicesima mensilità saranno corrisposte, a far tempo dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, come importo aggiuntivo all'indennità medesima.
3. L'indennità per lavoro domenicale non verrà corrisposta per malattia ed infortunio e non entra a far parte del trattamento di fine rapporto.

4. La predetta indennità assorbe fino a concorrenza eventuali trattamenti a tale titolo concessi in sede aziendale.

ART. 27

Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.
2. Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.
3. Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere spostata in altro giorno della settimana, non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno 6 giorni prima, l'operaio avrà diritto ad una indennità pari al 65% della retribuzione tabellare e contingenza di una giornata lavorativa.
4. In caso di modificazioni dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto - per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo - ad una maggiorazione pari al 65%.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Si dà atto che l'ultima parte del secondo comma del presente articolo deve essere interpretata nel senso che le ore compiute debbono essere compensate in aggiunta a quello che è il normale trattamento mensile.

ART. 28

Ricorrenze festive

1. Sono considerati festivi:
   a. tutte le domeniche oppure i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 26.
   b. le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni di legge o le altre che venissero eventualmente stabilite in seguito, in sostituzione o in aggiunta;
   c. le seguenti festività infrasettimanali:
      1) Capodanno (1^ gennaio);
      2) Epifania (6 gennaio);
      3) Pasqua (mobile);
      4) il giorno del lunedì dopo Pasqua (mobile);
      5) 25 aprile;
      6) 1 maggio;
      7) 2 giugno;
      8) Assunzione (15 agosto);
      9) Ognissanti (1 ^ novembre);
      10) Immacolata Concezione (8 dicembre);
      11) Natale (25 dicembre);
      12) Il giorno 26 dicembre;
      13) Festa del patrono del luogo ove ha sede l'azienda presso la quale il lavoratore presta la sua opera.
2. Per il Comune di Roma la festa del Santo Patrono è fissata, ai sensi del DPR 792/85, il 29 giugno (SS. Pietro e Paolo).
3. Qualsiasi variazione, anche in aumento, stabilita da disposizioni di legge nell'elenco delle solennità, si intenderà riportata nell'elenco di cui sopra.
4. In quelle località in cui la festa del Patrono coincide con altra festività di cui alle lettere b) e c), le Associazioni territoriali competenti stabiliranno un'altra giornata di festività infrasettimanale, in modo che rimanga invariato il numero complessivo delle suddette festività.

5. Il lavoro nei giorni di domenica potrà essere svolto nei limiti consentiti dalle disposizioni vigenti in materia, fermo restando il trattamento economico previsto dall'art. 18 del presente contratto.
6. Soltanto nel caso in cui le ricorrenze festive di cui ai punti b) e c) cadano in giornata di domenica, al lavoratore spetta, visto l'accordo interconfederale 3 dicembre 1954, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione globale mensile, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza di festività col giorno di riposo compensativo od altra giornata comunque libera da prestazioni lavorative.
7. Ai lavoratori che in dette ricorrenze festive prestano la loro opera è dovuta la retribuzione per le ore effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo.
8. Il trattamento di cui innanzi spetta pure per intero al lavoratore assente dal lavoro per i seguenti motivi:

a. infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
b. riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;
c. sospensione del lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendentemente dalla volontà del lavoratore;
d. sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;
e. sospensione del lavoro dovuta a coincidenza delle festività con la domenica od altro giorno festivo considerato tale dai contratti collettivi, compresa la celebrazione del Santo Patrono della località ove si svolge il lavoro.

9. Il trattamento di festività non lavorate è compreso nel trattamento retributivo mensile; esso non compete, e quindi va detratto, nei casi di assenza dipendente dalla volontà del lavoratore.
10. Nel caso in cui gli istituti previdenziali corrispondano ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio un trattamento per le festività di cui sopra, l'impresa dovrà corrispondere solo la differenza tra tale trattamento e l'intero compenso per festività.

A) Festività abolite. Legge 5 marzo 1977 n. 54

1. Per quanto riguarda le festività soppresse dalla legge n. 54/77, verranno fruiti dai lavoratori in ragione d’anno n. 32 ore di permesso retribuito.
2. Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con le RSA/RSU, diverse modalità di utilizzazione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.
3. I permessi non usufruiti entro l’anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza entro il mese di aprile successivo.
4. Nel caso in cui l'azienda disponga la prestazione lavorativa per le festività soppresse, al lavoratore che in dette giornate presti la propria opera non compete alcun compenso aggiuntivo alla normale retribuzione mensile e verranno invece assegnati permessi compensativi retribuiti per quante sono state le giornate lavorate, in corrispondenza alle predette festività.
5. I permessi di cui sopra saranno assegnati compatibilmente con le esigenze di servizio, tenute presenti le aspettative del lavoratore, e dovranno essere usufruiti entro l'anno cui si riferiscono; nel caso in cui il lavoratore non possa usufruire nei termini suddetti dei permessi, allo stesso competeranno tante quote di retribuzione globale mensile per quante sono state le giornate ex festive religiose lavorate.
6. Il pagamento di dette festività avverrà, in base alla retribuzione in vigore a dicembre di ciascun anno, insieme alle competenze stipendiali di gennaio.
7. Nel caso in cui le festività religiose cadano nel periodo di ferie, si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.
8. Per quanto riguarda la festività del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

ART. 29

Ferie

1. I lavoratori, per ogni anno di servizio, hanno diritto a un periodo di ferie pagate pari a 26 giorni lavorativi nel caso di prestazione settimanale distribuita su sei giornate.
2. Qualora la prestazione settimanale sia distribuita su cinque giornate (settimana corta) il periodo di ferie pagate è pari a 22 giorni lavorativi.
3. In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso delle ferie stesse.
4. Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero mentre non sarà considerata la frazione inferiore ai 15 giorni.
5. In caso di ferie collettive al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità.
6. In caso di festività nazionali o infrasettimanali cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.
7. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.
8. L'epoca delle ferie sarà stabilita, secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti. Fermo restando che almeno due settimane di ferie dovranno essere godute nel corso dell'anno di maturazione, è ammessa la possibilità di fruizione del restante periodo di ferie entro 24 mesi dal termine dell'anno di maturazione. Al secondo livello di contrattazione possono essere raggiunte intese diverse in merito al periodo di fruizione.
9. Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.
10. Dato lo scopo sociale delle ferie, non è ammessa rinuncia espressa o tacita ad esse, né la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisce per sua volontà delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.

NOTA A VERBALE

In data 20 febbraio 1996 le parti hanno raggiunto consensualmente la seguente interpretazione: la retribuzione da corrispondere di cui ai punti 1 e 2 del presente articolo, è quella prevista dall’art. 47, fermo restando gli istituti in cui sia anche espressamente prevista la sua esclusione.

ART. 30

Permessi solidali

1. Ai sensi dell’art. 24 del D.lgs n. 151/2015, fermo restando il diritto ai riposi giornalieri e settimanali e alle ferie come regolato dal D.lgs n. 66/2003, i lavoratori possono volontariamente donare/cedere a titolo gratuito ore maturate di permessi retribuiti ovvero ferie eccedenti la misura minima di quattro settimane, ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, i quali ne abbiano fatto documentata richiesta al fine di assistere parenti o affini entro il primo grado, conviventi ex l. n. 76/2016, che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti. Quanto sopra si intende esteso anche al lavoratore qualora affetto da grave malattia documentata.
2. Le ore oggetto di donazione/cessione sono quelle, accantonate o maturate, relative ai permessi retribuiti disciplinati a vario titolo dal vigente CCNL ovvero da accordi di secondo livello, comprese le ore accantonate o maturate nell’anno solare precedente la richiesta.
3. La contrattazione collettiva di secondo livello disciplina la misura, le condizioni, le modalità - compresi un apposito modulo e l’indicazione della documentazione necessaria - per la richiesta e la cessione dei permessi e/o dei giorni di ferie in parola, nel rispetto della tutela della riservatezza personale garantita dalla legge.
4. In tale premessa, la donazione/cessione delle ore di permesso e/o dei giorni di ferie è comunque effettuata in forma anonima tra il richiedente e il donatore, per il tramite

dell’azienda e con l’eventuale intervento delle rappresentanze sindacali cui gli interessati abbiano voluto conferire apposito mandato.

ART. 31

Permessi

1. Al lavoratore che ne faccia domanda le aziende possono accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione.
2. In occasione della nascita di un figlio saranno concesse al lavoratore tre giornate di permesso retribuito.
3. Al lavoratore colpito da lutto familiare per la morte di un genitore, del coniuge, di un figlio o di un fratello, l'azienda concederà un permesso retribuito di tre giorni se l'evento luttuoso si è verificato nella città sede di lavoro o nella provincia; di 5 giorni di cui tre retribuiti, se l'evento si è verificato fuori dalla provincia e i giorni di viaggio saranno retribuiti nella misura massima di giorni due.
4. Se l'evento luttuoso si verifica nel corso della prestazione, al lavoratore sarà concesso di assentarsi immediatamente dal posto di lavoro con diritto all'intera retribuzione giornaliera, in aggiunta a quanto previsto dal precedente comma.
5. Al lavoratore che dona gratuitamente il proprio sangue spetta per la giornata di riposo la normale retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato ai sensi dell'art. 2 legge 13 luglio 1967 n. 584.
6. Al lavoratore che contrae matrimonio, in occasione dello stesso, sarà concesso un congedo di 15 giorni consecutivi di calendario, dedotto quanto eventualmente corrisposto per tale titolo dall'Istituto della Previdenza Sociale.
7. Ai fini del diritto all'assegno per congedo matrimoniale i lavoratori interessati devono presentare al datore di lavoro entro il sessantesimo giorno successivo a quello della celebrazione del matrimonio il certificato relativo rilasciato dalla competente autorità comunale oppure il certificato di famiglia dal quale risultino i dati essenziali del matrimonio celebrato.
8. Tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie.
9. Ai sensi e per gli effetti della legge n. 76/2016 le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e quelle contenenti la parola “coniuge”, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

ART. 32

Assenze

1. Tutte le assenze devono essere comunicate, salvo il caso di giustificato impedimento, entro il normale orario di lavoro delle giornate in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati dalla direzione aziendale.
2. Le assenze non giustificate sono soggette alle norme disciplinari di cui all'art. 73.

ART. 33

Interruzioni e spostamenti di lavoro

1. In caso di interruzione della prestazione normale sarà riservato agli operai il seguente trattamento:
    a. per le ore perdute ma passate a disposizione dell'azienda sarà corrisposta la retribuzione tabellare e l’indennità di contingenza con la facoltà per l'azienda di adibire i lavoratori stessi ad altri lavori;
    b. per le ore perdute, per le quali i lavoratori non vengano trattenuti a disposizione, non essendo stati preavvisati in tempo utile per evitare la presentazione al lavoro, sarà corrisposta l'intera retribuzione per la prima giornata;
    c. per le ore perdute e per le quali i lavoratori siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

2. Restano ferme le norme sulla Cassa integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.
3. Nel caso di sospensione di lavoro per un periodo maggiore di 8 giorni, il lavoratore ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed al T.F.R.

ART. 34

Trasferimento

1. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
2. Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano alla nuova destinazione. Competeranno altresì le indennità previste nella nuova sede di destinazione se di miglior favore e sempre che siano riferite a mansioni che vengono mantenute anche nell'attività svolta nella nuova sede.
3. Al lavoratore trasferito da una unità all'altra extra provincia con distanza non inferiore ai cento chilometri da quella ove prestava la propria opera in origine, sarà riconosciuto in caso di effettivo cambio di residenza, per un periodo di sei mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.
4. Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto e al preavviso, salvo che per i lavoratori di 1^ e 2^ livello all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento del lavoratore o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per i lavoratori attualmente in servizio, nei quali casi il dipendente che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.
5. Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.). Le modalità ed i termini dovranno essere previamente concordati con l'azienda.
6. E' dovuta inoltre la diaria nella misura di un terzo della retribuzione globale mensile al lavoratore celibe senza conviventi a carico, e nella misura di due terzi della retribuzione globale mensile, oltre ad un quindicesimo della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, al lavoratore con famiglia.
7. Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione.
8. Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di un mese.
9. Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

ART. 35

Servizio militare

1. In caso di chiamata alle armi per obbligo di leva si applicano le norme del decreto legge 13 settembre 1946, n. 303; il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ed il tempo passato sotto le armi si considera come passato in servizio presso l'azienda agli effetti del T.F.R. e della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.
2. In caso di richiamo alle armi si applicano le norme della legge 3 maggio 1955, n. 370, ed il periodo passato sotto le armi viene computato nell'anzianità di servizio.
3. Esaurito il servizio il lavoratore deve presentarsi in azienda nel termine di 30 giorni. In difetto viene considerato dimissionario.

ART. 36

Lavoratori studenti

1. I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate e legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio saranno immessi, su loro richiesta, in 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.
2. I lavoratori studenti hanno diritto a permessi retribuiti nella misura di:

– due giorni per ciascun esame universitario;
– cinque giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
– otto giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
– dieci giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore;
– dodici giorni per il conseguimento del diploma di laurea.

3. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio del diritto di cui al comma precedente.
4. I lavoratori di cui al 1^ comma hanno inoltre diritto su loro richiesta a 150 ore annue di permesso retribuito per la frequenza effettiva dei corsi.
5. I lavoratori dovranno fornire all'azienda il certificato di frequenza scolastica per un numero di ore almeno doppio di quello acquisito come diritto.
6. Tale diritto potrà essere esercitato nel corso di ogni anno da non più del 2% del numero di dipendenti in forza all'azienda.
7. In conformità a quanto previsto dall’art 10 legge 300/1970, lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

ART. 37

Aspettativa

1. Al lavoratore che ne faccia richiesta, per giustificati motivi di carattere privato, l'azienda potrà concedere, a far tempo dall'1.10.95, un periodo di aspettativa fino ad un massimo di 6 mesi, con sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti.

ART. 38

Volontariato

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 17 della legge 11 agosto 1991 n. 266, le parti concordano che i lavoratori che fanno parte delle organizzazioni di volontariato iscritte ai registri previsti dalla legge predetta, hanno diritto di usufruire, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, delle forme di flessibilità dell'orario e delle turnazioni in atto aziendalmente.
2. A livello aziendale saranno definiti i criteri di accesso alla presente normativa.

ART. 39

Trattamento di malattia e infortunio

1. L'assenza per malattia deve essere comunicata, salvo il caso di giustificato impedimento, entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati dalla direzione aziendale.

2. L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicato all'impresa entro il normale orario di lavoro del giorno che precede quello in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato da successivi certificati medici che il lavoratore deve consegnare nel termine di cui al successivo comma.
3. Il lavoratore in ogni caso è tenuto a consegnare o far pervenire il certificato di malattia entro due giorni dalla data del rilascio.
4. Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di malattia raggiunga in complesso dodici mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. Se le assenze sono dovute a patologie connesse ad uno stato di disabilità accertata, con riconoscimento di invalidità pari almeno al 67%, il diritto alla conservazione del posto di lavoro viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di malattia raggiunga in complesso diciotto mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. Ai fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatasi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.
5. Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non superiore a 6 mesi, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale.
6. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio sanitario nazionale, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale.
7. Decorsi i limiti di cui sopra, l'impresa procederà al licenziamento del lavoratore, corrispondendogli il trattamento di fine rapporto di lavoro e l’indennità sostitutiva di preavviso e quant'altro eventualmente maturato.
8. Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio entro i suddetti termini lo stesso potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto al solo T.F.R.
9. Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.
10. Per i casi di tbc - fermo restando quanto previsto dal presente articolo - si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.
11. Per il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme di carattere generale.
12. Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 legge n. 300, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:
– il lavoratore è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, disponibile per le visite di controllo;
– nel caso in cui al livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali;
– sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.
13. In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.
14. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.
15. Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente nel suo abituale posto di lavoro.
16. Il lavoratore, che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate, decade dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'I.N.P.S. non erogherà l’indennità di malattia.

17. Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.
18. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito senza giustificata ragione sanitaria il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata.
19. Resta inteso che la predetta normativa sarà adeguata in relazione a provvedimenti di legge che successivamente al presente accordo statuiranno sull'argomento.
20. Per le assenze per causa di malattia al lavoratore sarà corrisposto:
– a partire dal primo giorno lavorativo di assenza fino al 180^ giorno un'integrazione del trattamento I.N.P.S., dedotte le contribuzioni di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta;
– dal 181^ giorno al 270^ giorno di assenza il 70 % della retribuzione globale.
21. Nei casi di infortunio sul lavoro, sarà corrisposta una integrazione fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta a decorrere dal secondo giorno di assenza fino alla guarigione clinica, salvo l'obbligo dell'azienda di corrispondere l'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio.
22. Al dipendente infortunato sul lavoro sarà conservato il posto per tutto il periodo riconosciuto dall'Istituto assicuratore per la corresponsione dell'indennità per l'invalidità temporanea.
23. L'assenza per infortunio sul lavoro non va computata nei periodi di comporto previsti dal 4^ comma del presente articolo.
24. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto nelle aziende.
25. Nel caso di assenza dovuta ad infortunio o malattia, non determinati da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:
- per sei mesi un'integrazione del trattamento I.N.P.S., dedotte le contribuzioni di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione tabellare mensile e contingenza;
- per gli altri sei mesi il 50% della retribuzione tabellare mensile e contingenza.
Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del preavviso stesso.
26. Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di fine rapporto ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
27. Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.
28. Ai fini dell'applicazione del presente articolo la retribuzione giornaliera è determinata in ragione di un ventiseiesimo della retribuzione mensile.

ART. 40

Dichiarazione congiunta sulle malattie professionali

1. Le parti si attiveranno congiuntamente, presso le sedi istituzionali competenti, al fine di promuovere il riconoscimento, nell'ambito della disciplina sulle malattie professionali, quelle individuate in un'apposita commissione paritetica costituita fra le parti.

ART. 41

Tutela delle persone diversamente abili

1. In ottemperanza a quanto previsto dalle vigenti disposizioni legislative la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi o affidatari, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo di 3 anni, fino a 12 anni di vita del bambino, a condizione che il minore portatore di handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo il caso in cui sia richiesta dai sanitari la presenza

del genitore. Ai sensi dell'art. 34 D. Lgs. 151/2001 e s.m.i., il congedo parentale dà diritto ad una indennità, a carico dell'Inps pari al 30% della retribuzione, nei limiti e nei termini previsti dalla normativa. Tale indennità verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 40% della retribuzione mensile cui la lavoratrice/lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, per i primi 30 giorni di congedo parentale, salvo che l'indennità economica dell'Inps non raggiunga un importo superiore. Le parti si impegnano a seguire con attenzione l'evoluzione legislativa, impegnandosi ad adeguare gli interventi necessari.
2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa il prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni, di due ore di permesso giornaliero retribuiti fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.
3. In ottemperanza a quanto previsto dalle vigenti disposizioni legislative successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito, fruibili anche in maniera continuativa o oraria a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.
4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata legge n. 1204/1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
5. Il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado diversamente abile, con lui convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.
6. La persona diversamente abile maggiorenne in situazione di gravità che può usufruire dei permessi di cui al comma 3, ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il proprio consenso.
7. Allo scopo di favorire l'inserimento di lavoratori disabili in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, le Aziende si adopereranno per consentire il pieno svolgimento delle attività lavorative, anche attivando idonee iniziative previste dalle disposizioni di legge.
8. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione e conforme a quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.
9. Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alla legge.

ART. 42

Tutela delle persone tossicodipendenti

1. I lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a dodici mesi.
2. L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.
3. I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-

riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.
4. Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi del d.lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii..
5. Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psico-fisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute di terzi.
6. Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza alla incolumità e la salute dei terzi, sono individuate con decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro della Sanità, e sono sottoposti a cura di strutture pubbliche nell'ambito del Servizio Sanitario nazionale e a spese del datore di lavoro, ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e successivamente, ad accertamenti periodici, secondo le modalità stabilite dal decreto interministeriale.
7. In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi.
8. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal DPR 9 ottobre 1990, n. 309, e successive modificazioni.
Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

ART. 43

Etilismo

1. Al lavoratore assunto a tempo indeterminato, cui viene accertato lo stato di etilismo, e che accede ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle UU.SS.LL. o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate, può essere concesso per una sola volta, compatibilmente con le esigenze aziendali, un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a tre mesi. A tal fine, il lavoratore è tenuto a presentare unitamente alla relativa richiesta, la documentazione attestante lo stato di etilismo e l'ammissione al programma di riabilitazione. Ogni mese il lavoratore interessato dovrà altresì presentare adeguata attestazione rilasciata dalla struttura presso cui esegue il trattamento riabilitativo circa l'effettiva prosecuzione del programma stesso.
2. Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento del trattamento riabilitativo, o alla scadenza dell'aspettativa ovvero alla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.
3. L'aspettativa prevista dal comma 1 costituisce interruzione del servizio. Pertanto durante i suddetti periodi non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.
4. Per la sostituzione del lavoratore in aspettativa l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

ART. 44

Tutela della Genitorialità

1. Salvo quanto disposto dal presente articolo, alla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e puerperio, ed al lavoratore padre, si applicano le disposizioni di legge in materia. (D. Lgs. n.151 del 26/03/2001 e successive modifiche e/o integrazioni).
2. Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui a articolo 4. comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, così come novellata dalla legge n. 53/2000 e sue successive modificazioni e integrazioni, la lavoratrice ha diritto a una indennità a carico dell’INPS pari all’ 80% della retribuzione.

3. Tale indennità verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione globale mensile netta di cui all'art. 47, co. 2 del presente CCNL cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.
4. Nei primi 12 anni di vita del figlio, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. 151/2001 e successive modificazioni e integrazioni
5. I congedi parentali (astensione facoltativa) possono essere frazionati, anche a ore secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge.
6. Salvo i casi di oggettiva impossibilità il preavviso per la richiesta di fruizione del congedo parentale è di 10 giorni, ridotto a 2 giorni nei casi di congedo parentale su base oraria.
7. Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, per tre mesi non trasferibili, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al dodicesimo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione e, per la durata massima di un ulteriore mese fino al sesto anno di vita del bambino, all'80 per cento della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione.
8. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.
9. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima e quattordicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.
10. Entro il terzo anno di vita del figlio, senza limite massimo, ed entro l'ottavo, nel limite di 5 giornate lavorative all'anno per ciascun figlio, ciascun lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro senza oneri per l'azienda, documentando debitamente l'assenza per malattia bambino attraverso certificazione medica.
11. L'adozione e l'affido sono equiparati agli effetti del presente articolo alla maternità e paternità.
12. Per quanto attiene la tutela della sicurezza e della salute delle donne durante il periodo di gravidanza, si applica quanto previsto dal D.Lgs. n. 151/2001.
13. L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo di conservazione del posto.
14. Ai sensi dell'art. 8, comma 7, del D. Lgs. n. 81/2015, la lavoratrice/lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D. Lgs, n. 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione di orario non superiore al 50 per cento.
15. Al fine di consentire alle lavoratrici/lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende con più di 10 dipendenti accoglieranno, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di una sola trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore, in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.
16. La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni, dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa e avrà decorrenza solo successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui.
17. La lavoratrice/lavoratore potrà richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time con orario non inferiore al 50% dell'orario normale, limitatamente al periodo che va fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

18. Nei casi di cui ai precedenti punti è consentita assunzione di personale con contratto a tempo determinato part-time per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.
19. Tale forma di assunzione non rientra nei limiti percentuali previsti dall'art. 12 del presente CCNL , "Contratti a termine".
20. Il padre lavoratore dipendente ha diritto a 10 giorni di congedo obbligatorio ai sensi dell'art. 27 bis del D. Lgs. 151/2001 e ss.mm.ii..

ART. 45

Dignità della persona, molestie e violenza nei luoghi di lavoro

1. Le parti ritengono inaccettabile ogni atto e comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegnano ad adottare misure adeguate, e relative sanzioni, nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.
2. Le parti si impegnano a definire un codice nazionale di comportamento contro le molestie sessuali e il mobbing da far adottare alle imprese del settore.
3. Le imprese adotteranno misure di prevenzione e di controllo volte ad includere le violenze e le molestie, come pure i rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, nell'ambito dell'elaborazione del Documento di valutazione dei rischi, come previsto dall'art. 9 della L. n.4/2021.

ART. 46

Violenza di Genere

1. Sulla base e ai sensi di quanto previsto dall'art. 24 del D.lgs. n. 80/2015 la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, può astenersi dal lavoro, per motivi connessi al percorso di protezione, per un periodo massimo di tre mesi. La lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione necessaria ad attestare l'inserimento nel percorso di protezione.
2. Il periodo di congedo è retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione, è coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. La lavoratrice può usufruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. Per quanto riguarda la fruizione oraria si rimanda a quanto previsto a tale proposito dall'art. 44.
3. La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale ed orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.
4. L'impresa si impegna a garantire l'esercizio del diritto di cui al presente articolo. In caso di violenza sessuale subita al di fuori del luogo di lavoro, l'impresa si impegna a dare precedenza ad eventuali richieste di trasferimento in altra città o sede di lavoro presentate dalle vittime del sopruso.
5. Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. 80/2015 e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato per ulteriori 60 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 100 % della retribuzione corrente.

ART. 47

Trattamento economico

1. La retribuzione base è costituita:

a) dalla retribuzione tabellare mensile di cui alla tabella allegata all'art. 50 del presente contratto;
b) dall'indennità di contingenza
c) E.D.R.
2. La retribuzione globale mensile è quella risultante dalla somma della retribuzione base e di ogni eventuale superminimo od assegno ad personam nonché di ogni altro compenso comunque denominato, corrisposto con carattere di continuità, esclusa ogni somma non avente carattere retributivo (rimborso spese, ecc.).

ART. 48

Corresponsione della retribuzione

1. La corresponsione della retribuzione sempreché la prestazione non sia stata per un periodo inferiore verrà effettuata posticipatamente a mese. Eventuali variazioni a dette modalità di pagamento o concessioni di acconti verranno concordate con le strutture sindacali aziendali.
2. Nel caso l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.
3. In caso di contestazione sulla retribuzione tabellare e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata. Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio del lavoratore.

ART. 49

Determinazione della paga tabellare oraria e giornaliera

1. La retribuzione oraria si ottiene dividendo gli elementi mensili della retribuzione per 173.
2. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 26 gli elementi mensili della retribuzione.

ART. 50

Aumenti salariali e parametri

1. I minimi tabellari mensili, in vigore al 31 dicembre 2024, sono aumentati dei seguenti importi e secondo le seguenti scadenze, con riferimento al parametro 113 del 4° livello:

- Euro 30 mensili 1° agosto 2025
- Euro 50 mensili 1° agosto 2026
- Euro 50 mensili 1° settembre 2027
- Euro 70 mensili 1° ottobre 2028

Gli aumenti retributivi e i minimi tabellari degli altri livelli sono individuati di conseguenza con riferimento al parametro 113 del 4° livello. L'individuazione della paga oraria giornaliera avviene attraverso il divisore 173.
I parametri, sono i seguenti:

1°	174
2°	146
3°	126
4° super	120
4°	113
5°	100

Livelli	decorrenza 1/8/2025	decorrenza 1/8/2026	decorrenza 1/9/2027	decorrenza 1/10/2028	totale
1	€ 46,18	€ 76,97	€ 76,97	€ 107,76	€ 307,88
2	€ 38,75	€ 64,58	€ 64,58	€ 90,41	€ 258,32
3	€ 33,44	€ 55,73	€ 55,73	€ 78,02	€ 222,92
4s	€ 31,86	€ 53,10	€ 53,10	€ 74,33	€ 212,39
4	**€ 30,00**	**€ 50,00**	**€ 50,00**	**€ 70,00**	**€ 200,00**
5	€ 26,55	€ 44,25	€ 44,25	€ 61,95	€ 177

Livelli	**Contingenza**	**E.D.R.**
1	528,43	10,33
2	522,19	10,33
3	517,82	10,33
4s	515,60	10,33
4	515,55	10,33
5	512,80	10,33

ART. 51

Tredicesima mensilità

1. Entro il 20 dicembre l'azienda corrisponderà al lavoratore una 13^ mensilità pari alla retribuzione globale mensile.
2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiore ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.
3. Il rateo della tredicesima mensilità va computato ai fini del T.F.R. e dell'indennità di preavviso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

ART. 52

Quattordicesima mensilità

1. L'azienda corrisponderà una 14^ mensilità pari alla retribuzione globale mensile entro il 15 luglio di ciascun anno.
2. Detta erogazione è riferita al periodo 1^ luglio-30 giugno.
3. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del suddetto periodo annuale, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi della quattordicesima erogazione per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.
4. Il rateo della quattordicesima erogazione è computabile ai fini del T.F.R. e dell’indennità di preavviso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

ART. 53

Aumenti periodici di anzianità

1. Il lavoratore ha diritto per ogni biennio di servizio effettivamente prestato ad un aumento di anzianità nelle misure distinte per ciascun livello di appartenenza.
2. Detti aumenti sono:

per il 1^ livello	di € 25,82
per il 2^ livello	di € 22,21
per il 3^ livello	di € 20,14
per il 4^ livello super	di € 18,59
per il 4^ livello	di € 18,59
per il 5^ livello	di € 17,56

3. Tutti gli aumenti periodici di anzianità maturati alla data del 30 aprile 1985 rimangono congelati nel valore in atto a tale data e non saranno più oggetto di rivalutazione.
4. Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.
5. Il lavoratore ha diritto di maturare un massimo di 10 aumenti di anzianità fino al raggiungimento del massimo previsto per l'ultimo livello di appartenenza, ivi compreso l'importo maturato nei precedenti livelli.
6. In caso di passaggio di livello, la frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.
7. Nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza. Detto importo viene tradotto in un numero di aumenti di anzianità (e/o frazioni di aumento), dividendo l'importo stesso per la misura dell'aumento di anzianità corrispondente al nuovo livello di inquadramento.
8. Gli aumenti corrisposti per il titolo di cui sopra non possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito così come questi non possono essere assorbiti da aumenti per anzianità maturati o da maturare.
9. Durante il periodo di validità del contratto l'importo degli aumenti per anzianità già maturati non dovranno essere ricalcolati per effetto delle variazioni delle retribuzioni tabellari.

ART. 54

Indennità di reperibilità

1. In relazione alle esigenze di servizio, l’azienda può richiedere al lavoratore di essere reperibile (senza vincolo di rimanere nella propria abitazione ma con l’obbligo, in tal caso, di fornire all’impresa le notizie atte a rintracciarlo) al fine di svolgere eventuali immediate prestazioni oltre il normale orario di lavoro. L’obbligo della reperibilità deve sempre risultare da precedente disposizione scritta e l’azienda, nel richiederla, seguirà di norma il criterio della rotazione tra il personale interessato.
2. La reperibilità può essere richiesta per turni giornalieri o plurigiornalieri. Dalla data di sottoscrizione del presente accordo, ai lavoratori ai quali viene richiesta la reperibilità compete un compenso pari:
   - a € 8 per ogni turno di reperibilità di cui al comma 7 richiesto dal lunedì al venerdì di norma (per un massimo di 6 giorni consecutivi feriali – 5 se viene applicata in azienda la settimana corta);
   - a € 16 per ogni turno di reperibilità di cui al comma 7 richiesto nei giorni considerati festivi di norma (per un massimo di 1 turno – 2 se viene applicata in azienda la settimana corta).

Nel caso in cui, nell’arco temporale di reperibilità, il lavoratore venga chiamato a prestare la propria attività, l’indennità di cui al periodo precedente è incrementata di:
- € 5 per il turno di reperibilità dal lunedì al venerdì;
- € 9 per il turno di reperibilità richiesto nei giorni considerati festivi.

3. Sono a carico delle aziende le spese per l'eventuale installazione e comunque per l'uso di telefoni e/o apparecchiature atte a reperire i dipendenti per le esigenze del servizio.
4. Le prestazioni effettuate nel periodo di reperibilità vanno compensate con il trattamento equivalente a quello previsto per il lavoro straordinario e/o notturno e/o festivo, a seconda delle ipotesi nelle quali si ricade, e comunque non inferiore a tre ore, che decorrono dal momento in cui il dipendente raggiunge il luogo di lavoro. Fermo restando il trattamento retributivo minimo equivalente a tre ore, le sole ore effettivamente lavorate concorrono alla formazione del monte ore di lavoro straordinario. Qualora la prestazione sia resa in parte durante il periodo di reperibilità e in parte durante l'orario di lavoro ordinario, verranno retribuite con il trattamento previsto per il lavoro straordinario e/o notturno e/o festivo le sole ore effettivamente lavorate nell'arco temporale di reperibilità.
5. Nelle prestazioni superiori alle 3 ore, le frazioni di ore verranno sommate fino a raggiungere un'unità oraria intera nell'arco del mese in corso, eventuali residui saranno conteggiati nel mese successivo.
6. Per prestazioni svolte nell'ambito del turno di reperibilità si intendono gli interventi riferiti a:

- recupero salme (infortunistica);
- chiusura feretro;
- urgenze su richiesta dei familiari;
- vestizione.

7. L'arco temporale di reperibilità ha inizio dalla cessazione del turno e termina all'inizio del turno successivo. Per turno si intende quello normalmente praticato dall'azienda.
8. A livello aziendale, per particolari esigenze, le parti potranno individuare forme di reperibilità diverse, nel rispetto della disponibilità espressa individualmente dal lavoratore.
9. Fatti salvi accordi aziendali esistenti contenenti disposizioni di miglior favore, ai sensi dell'art. 8 comma 3 del D. Lgs. n. 66/2003, per il periodo intercorrente tra la chiamata a prestare l'attività lavorativa e l'inizio della stessa si applica la regola generale secondo cui il tempo impiegato per recarsi sul posto di lavoro non si considera come orario di lavoro effettivo.
10. In attuazione di quanto previsto dagli artt. 7, comma 1, e 17, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni, è ammessa la deroga al riposo giornaliero di undici ore consecutive per i lavoratori chiamati a prestare la loro opera in regime di reperibilità.
11. Ai lavoratori interessati è accordata una appropriata protezione mediante la garanzia di un riposo giornaliero almeno pari a otto ore consecutive, decorrenti dalla cessazione della prestazione lavorativa in reperibilità, e quella del riconoscimento di ore di riposo compensativo fino a concorrenza delle undici ore di riposo giornaliero. L'inizio dell'orario di lavoro nel giorno o nel turno successivo è differito di tante ore quante sono le ore di riposo compensativo eventualmente da recuperare.

ART. 55

Indennità di trasferta

1. L'impresa, per esigenze di servizio, può inviare il lavoratore in trasferta.
2. In tal caso, allo stesso spetta il seguente trattamento:
   a. rimborso spese sostenute per il viaggio;
   b. rimborso delle spese di vitto e alloggio a piè di lista, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi il lavoratore a sostenere effettivamente tali spese;
   c. una diaria di € 7,75 lorde solo se la trasferta prevede il pernottamento e per ogni notte trascorsa in trasferta, a decorrere dall'1/8/2000.

3. Nel caso in cui il lavoratore chiamato a prestare la propria opera in trasferta sia impossibilitato a consumare il pasto nelle ore comprese tra le 12 e le 15 e/o le 19 e le 22, allo stesso, in sostituzione del piè di lista, verrà riconosciuto un concorso spese di complessive € 13,00 per ogni pasto. Tale indennità sarà pari ad € 14,00 a far data dal 1°

gennaio 2022 e ad € 15,00 a far data dal 1° gennaio 2023.

ART. 56

Rimborso spese mezzi di locomozione

1. Al lavoratore che usa un proprio mezzo di trasporto per ragioni di servizio, l'azienda corrisponderà un rimborso spese commisurato ai valori chilometrici delle tariffe A.C.I.

ART. 57

Indennità varie

1. Sono istituite le seguenti indennità:

1.1 Indennità di alta montagna

Agli operai inviati a prestare la loro opera fuori della loro normale sede di lavoro in località di alta montagna, l'azienda corrisponderà un'equa indennità da concordarsi fra le associazioni sindacali territoriali competenti.

1.2 Indennità di lontananza da centri abitati

Qualora la sede dell'azienda disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre 3 km., in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'azienda che non provveda direttamente al trasporto stesso, corrisponderà agli operai un indennizzo da concordarsi fra le associazioni territoriali competenti.

1.3 Indennità di maneggio denaro

Al personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note, ecc., sarà corrisposta una speciale indennità nella misura del 7% sulla retribuzione tabellare e indennità di contingenza.

1.4 Indennità autisti necrofori inquadrati al IV livello super

Agli autisti necrofori inquadrati nel IV livello super viene riconosciuta una indennità di funzione pari a €20,66 mensili.

Tale indennità non è computabile in alcun istituto contrattuale e di legge.

Laddove per accordi sindacali locali preesistenti vengano svolte dai necrofori-autisti mansioni proprie del IV livello super da lavoratori inquadrati al 3^ livello agli stessi verrà riconosciuta la stessa indennità di funzione.

1.5 Indennità di responsabilità sanitaria

Agli autisti necrofori del 4^ livello che svolgono mansioni di polizia mortuaria, specificatamente riferite all'assunzione di responsabilità sanitaria per accertamento del trattamento antiputrefattivo di cui all'art. 32 del DPR 285/90, e/o per la verifica dei feretri ai sensi degli artt. 30, 75 e 77 del DPR 285/90, è riconosciuta una indennità di € 10,33 mensili.

Tale indennità cesserà di essere erogata, qualora non potranno più essere espletate le funzioni che hanno dato luogo a detta indennità, o nel caso di passaggio a livello superiore.

In sede aziendale potrà essere concordata la istituzione delle seguenti indennità;

a) indennità di vestizione;
b) indennità recupero salme;
a) discesa salme.

ART. 58

Alloggio personale

1. Al personale cui, per esigenze di servizio, la ditta chiede di restare continuativamente a disposizione nei locali dell'azienda, la concessione dell'alloggio sarà gratuita.
2. Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti di oltre tre chilometri, l'azienda che non provvede in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

ART. 59

Indumenti di lavoro e protettivi

1. Le aziende forniranno gratuitamente ogni anno a tutto il personale operaio due tute o indumenti equivalenti nonché gli indumenti protettivi necessari all'espletamento della propria mansione.
2. L'azienda terrà, in dotazione, impermeabile con relativo copricapo, a disposizione di quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia. I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti a loro affidati.
3. Nel caso in cui l'azienda non provveda alla fornitura degli indumenti di lavoro sarà corrisposta una indennità sostitutiva nella misura di € 0,36 giornaliere.
4. Le aziende che intendono fare indossare al personale una tenuta di propria prescrizione sono obbligate a fornire gratuitamente una tenuta estiva, una invernale ed un soprabito, la cui sostituzione sarà effettuata in base allo stato d'uso, previa verifica con le R.S.A. o R.S.U.

ART. 60

R.C.O.

1. Il datore di lavoro è tenuto a stipulare per il personale dipendente, una polizza R.C.O, a copertura dei danni causati in occasione dell'espletamento delle loro mansioni.

ART. 61

Passaporto

1. Nel caso l'azienda abbia necessità di far svolgere ai dipendenti servizi che prevedono la loro trasferta in Stato estero per cui necessita il passaporto, gli oneri relativi al rilascio del documento e del suo rinnovo, se utilizzato a fini aziendali, saranno da essa sostenuti.

ART. 62

Carta qualificazione conducente (C.Q.C.)

1. Qualora al lavoratore fosse richiesto il possesso della Carta qualificazione conducente (C.Q.C.), riguardante la conduzione di autobus di accompagnamento funerario, l'azienda assume gli oneri riferiti all'ottenimento del certificato e del suo rinnovo annuale.

ART. 63

Ritiro patente/carta conducente

1. Il lavoratore la cui mansione richieda la patente di guida quale titolo indispensabile per l'espletamento delle funzioni proprie del profilo rivestito, al quale venga ritirata o sospesa la patente di guida per motivi inerenti violazioni al codice della strada e che non comportino il licenziamento per giusta causa, ha diritto alla conservazione del posto per 24 mesi e alla retribuzione secondo i termini di seguito indicati:
   a. Nelle aziende che occupano fino a 8 dipendenti il datore di lavoro provvederà ad assicurare a sue spese l'autista contro il rischio del ritiro della patente per un massimo di 12 mesi. Negli ulteriori 12 mesi il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto senza percepire la retribuzione.
   b. Nelle aziende che occupano più di 8 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra di cui al comma 1 del presente articolo, l'azienda dovrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria del livello al quale viene adibito.
2. Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione

del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 73, secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.
3. All'atto del ripristino della validità della patente di guida, il lavoratore adibito a mansioni diverse deve essere immediatamente reintegrato nel profilo professionale rivestito al momento del ritiro o della sospensione della patente di guida, nonché nel relativo trattamento retributivo.
4. Nell'ipotesi in cui il ritiro della patente sia avvenuto per comportamenti/fatti addebitabili all'autista fuori dall'esercizio delle proprie mansioni viene garantita solo la conservazione del posto senza percezione della retribuzione.
5. Il lavoratore a cui viene ritirata la patente e tenuto ad informare immediatamente per iscritto il datore di lavoro del ritiro. Il lavoratore che guidi durante il periodo di ritiro della patente è responsabile dei danni diretti e indiretti subiti dall'impresa.
6. Sono a carico del lavoratore i costi amministrativi relativi al rinnovo della patente di guida e le ore di frequentazione dei corsi per l'eventuale recupero dei punti della stessa detratti per infrazioni al codice della strada commesse al di fuori dell'espletamento delle proprie mansioni.

ART. 64

Responsabilità dell'autista

1. L'autista non deve essere comandato né destinato ad effettuare operazioni diverse da quelle della mansione propria.
2. Fermo restando quanto sopra, l'autista deve collaborare a che le operazioni di carico e scarico dell'automezzo affidatogli siano tecnicamente effettuate.
3. L'autista è responsabile del veicolo affidatogli e di tutto il materiale che ricevono in consegna, rispondendo degli eventuali smarrimenti e danni che siano ad esso imputabili, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore.
4. È a carico del datore di lavoro, l'onere di provare:
- la gravità della responsabilità del lavoratore;
- l'ammontare definitivo dei danni subiti a lui imputabili.
5. Agli effetti della responsabilità del lavoratore è rilevante l'osservanza delle norme sulla sicurezza della circolazione fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di garantire le condizioni di piena efficienza dei veicoli. A tale scopo, il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente difetti e anomalie da lui riscontrate.
6. L'autista è inoltre responsabile per le contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.
7. Quando le due parti - impresa e lavoratore - siano d'accordo a produrre opposizione a provvedimento contravvenzionale, l'onere relativo - compreso quello dell'assistenza legale - è a carico dell'azienda.
8. A scanso di ogni responsabilità il conducente, prima di iniziare il servizio, deve in ogni caso assicurarsi che il veicolo stesso sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario deve darne immediatamente avviso all'azienda, la quale ha l'obbligo di predisporre le condizioni affinché tali verifiche possano essere effettuate.
9. Prima di interrompere il servizio per i periodi di riposo il conducente deve mettere in opera tutte le strumentazioni fornite dall'impresa e adottare tutte le misure necessarie per prevenire furti e danni al veicolo e al trasportato.

ART. 65

Previdenza complementare

1. Le Parti individuano in Fon.Te. (www.fondofonte.it) il fondo di previdenza complementare cui i lavoratori del settore possono aderire.
2. A partire dal 1° aprile 2021, la misura minima della contribuzione per ciascun lavoratore aderente al Fondo è così stabilita:

- 1,55% della retribuzione utile al computo del TFR a carico del datore di lavoro;
- 0,55% della retribuzione utile al computo del TFR a carico del lavoratore.

3. La quota di iscrizione una tantum è stabilita nella misura di € 15,50 di cui € 11,88 a carico del datore di lavoro e € 3,62 a carico del lavoratore.
4. La misura della quota associativa annuale nonché i termini e le modalità di versamento della contribuzione e del TFR sono stabiliti dal Fondo. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, trova applicazione lo Statuto di Fon.Te..
5. Sarà cura delle aziende fornire informazioni in merito attraverso apposite comunicazioni nelle bacheche aziendali, anche virtuali, ed attraverso opuscoli forniti da Fon.Te.

ART. 66

Assistenza sanitaria integrativa

1. Le parti, concordando di prevedere, a far data dal 1° luglio 2018, una forma di assistenza sanitaria integrativa in favore dei lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente contratto e, a tal fine, di far richiesta di aderire al Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore terziario, distribuzione e servizi (Fondo EST) a parità di contribuzione.
2. Pertanto, a decorrere dalla suddetta data, saranno iscritti al Fondo i lavoratori assunti a tempo indeterminato, con esclusione dei quadri.
3. La contribuzione al Fondo, che ne cura la riscossione come da proprio regolamento, è stabilita, per ciascun iscritto, in 10 euro mensili a carico del datore di lavoro, e 2 euro, salva diversa disposizione concordata a livello aziendale, a carico del lavoratore. A decorrere dal 1° luglio 2025 il contributo obbligatorio a favore del Fondo è incrementato di euro 3,00 mensile, a carico del datore di lavoro.
4. I contributi devono essere versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.
5. Con decorrenza dal mese successivo dalla data indicata dal primo comma del presente articolo, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art 47 del presente CCNL.
6. Qualora prevista, è inoltre dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico delle aziende che per la prima volta iscrivano i propri lavoratori al Fondo, pari a 30 euro per ciascun lavoratore.
7. Sono fatti salvi le disposizioni e gli accordi aziendali che, alla data di entrata in vigore dell'obbligatorietà dell'iscrizione al Fondo, già prevedano l'iscrizione a fondi di assistenza sanitaria integrativa, purché il contributo del datore sia pari o superiore a quanto previsto al precedente comma 3, ferma restando la possibilità di aderire al Fondo di cui al comma 1.

DICHIARAZIONE A VERBALE n. 1

Le parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti dal presente per il finanziamento del Fondo di Assistenza sanitaria integrativa (Fondo EST). Il trattamento economico complessivo, risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo pari a 10 euro e l'eventuale quota una tantum di 30 euro sono sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.

DICHIARAZIONE A VERBALE n. 2

Al fine di prevedere forme di assistenza sanitaria integrativa a favore dei Quadri, FENIOF conviene sull'opportunità di valutare eventuali e adeguati investimenti (QUAS).

ART. 67

Formazione continua

1. Le parti individuano in For.te. il fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate al finanziamento di programmi per la formazione continua.

ART. 68

Ambiente di lavoro – Igiene e sicurezza del lavoro

– Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

A) Obiettivi

1. Le Parti stipulanti individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge in materia.

2.Pertanto, le Parti si impegnano a favorire la crescita in ogni luogo di lavoro della cultura della salute e sicurezza attraverso la sensibilizzazione di ciascun dipendente, l'utilizzo di idonei sistemi di gestione, le procedure operative e i programmi di formazione del personale.

3.Obiettivo comune è quello del miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro e della tutela dell'ambiente attraverso una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio, in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni e dal vigente CCNL in particolare sulla movimentazione Manuale dei Carichi (MMC) in applicazione degli all'art. 167 e 168 del Dd.lgs 81/2008, deve essere prevista l'adozione delle misure organizzative necessarie e il ricorso a mezzi e attrezzature idonee ad evitare a lavoratori, impiegati in attività ad alta frequenza e ripetitive, rischi inerenti alla MMC e patologie da sovraccarico biomeccanico, considerando, in modo integrato anche l'allegato XXXIII del D.Lgs.81/08, predisponendo adeguati percorsi continuativi d'informazione, formazione e addestramento.

4.Tale miglioramento si realizza attraverso gli strumenti della prevenzione, della protezione**,** della programmazione e del monitoraggio, intesi come il complesso delle prescrizioni e delle misure adottate e delle azioni intraprese previste nelle diverse fasi dell'attività lavorativa, per accrescere la capacità di percepire il rischio nell'ambiente di lavoro, di diffondere l'utilizzo degli appropriati dispositivi di protezione individuale (D.P.I.), per eliminare o ridurre al minimo i rischi per la sicurezza individuale e collettiva e per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro, secondo quanto previsto dal piano aziendale di valutazione dei rischi, nonché dal DUVRI con riferimento ai contenuti di cui al D.Lgs. n. 81/2008.

5.Nel quadro degli adempimenti e delle attribuzioni stabiliti dalle disposizioni legislative e contrattuali in materia, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle prerogative riconosciuti alle competenti parti aziendali dal vigente CCNL, le Parti stipulanti condividono altresì l'impegno affinché nei luoghi di lavoro siano assicurate le attività di informazione/formazione/addestramento e sia promossa la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti al fine del raggiungimento degli obiettivi in materia di sicurezza e salute dei lavoratori. Al fine di prevenire situazioni di potenziale immediato pericolo, in coerenza con le previsioni dell'art. 44 del D.lgs. n.81/08, i lavoratori saranno formati e addestrati per adottare misure utili evitare le conseguenze di tale pericolo, secondo procedure prestabilite dall'impresa.

B) Gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro e tutela dell'ambiente

B/1

a. Datore di lavoro;

a. Servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali;

b. Lavoratore;
c. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
d. Medico competente.

a. ***Datore di lavoro***

1a. Il datore di lavoro è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

2a. In particolare, il datore di lavoro: provvede alla valutazione di tutti i rischi e alla redazione nonché all'aggiornamento ove necessario del relativo documento, nonché del DUVRI, anche nel caso di lavorazioni in appalto; designa il Responsabile del Servizio prevenzione e protezione dai rischi professionali; nomina il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria in quanto dovuta; adempie agli obblighi di informazione/formazione nei confronti dei lavoratori e del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; consulta il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per la definizione del documento di valutazione dei rischi e negli altri casi previsti dalle norme legislative vigenti e gli consegna il documento predetto; fornisce ai lavoratori i DPI e i mezzi di protezione collettivi; adotta e aggiorna, le misure di sicurezza e di protezione della salute appropriate a eliminare o ridurre al minimo i rischi accertati; vigila sull'osservanza delle disposizioni in materia da parte dei lavoratori; consente al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di accedere ai dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno (escluso quello dell'evento) e alle informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza del lavoro superiore a tre giorni, nel rispetto della legge sulla tutela della riservatezza.
3a. Esercita altresì le ulteriori attribuzioni stabilite dal D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.

4a. In materia di salute e sicurezza del lavoro la delega di funzioni da parte del datore di lavoro, gli obblighi non delegabili e gli obblighi di sua pertinenza sono fissati rispettivamente dagli artt. 16, 17, 18 del D.Lgs. n. 81/2008.

5a. A termini dell'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008, le imprese adottano il modello di organizzazione e gestione idoneo ad ottenere anche l'esenzione della responsabilità amministrativa, di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

b. Servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali

1b. Il Servizio Prevenzione e Protezione, di cui dall'art. 31 del D.Lgs 81/2008, è costituito da:

- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
- Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione.

2b. Il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi professionali provvede (art. 33 D.Lgs.81/2008):

a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
a) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive e i sistemi di cui all'art. 28, comma 2 e i sistemi di controllo di tali misure;
b) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
c) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
d) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e di sicurezza, nonché alla riunione periodica di cui all'art. 35;
e) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 36.

3b. Il datore di lavoro fornisce al Servizio Prevenzione e Protezione informazioni in merito a (art. 18 D.Lgs.81/2008):

a) la natura dei rischi;

a) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
b) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi; i dati di cui al comma 1, lettera r) dell'art. 18 e quelli relativi alle malattie professionali;
c) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

4b. I componenti del Servizio sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi e produttivi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

c. Lavoratore

1c. Il lavoratore è la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa, nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, (ivi compreso il socio lavoratore di cooperativa e di società anche di fatto).

2c. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

3c. Il lavoratore ha diritto a una adeguata informazione/formazione e addestramento in materia di salute e sicurezza, con particolare riguardo ai rischi specifici connessi all'attività svolta, all'atto della costituzione del rapporto di lavoro, in caso di cambiamento di mansioni e di introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie. Il lavoratore ha diritto altresì a eleggere, secondo le modalità previste dalle norme legislative e contrattuali, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

4c. Il lavoratore ha l'obbligo di osservare, in particolare, le disposizioni e le istruzioni di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008, sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal citato D.Lgs. o comunque disposti dal medico competente, utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i dispositivi di sicurezza, i DPI, partecipare ai programmi di formazione/addestramento, segnalare immediatamente qualsiasi condizione o situazione di pericolo di cui venga a conoscenza.

d. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1d. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è il lavoratore non in prova con contratto a tempo indeterminato in forza presso l'azienda o unità produttiva da essi eletto per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

2d. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto: a una adeguata informazione e formazione in materia; a essere consultato in merito all'organizzazione della formazione; ad accedere ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni; a essere consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione; a ricevere le informazioni e la documentazione inerente la valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione anche riguardanti le attività gestite in appalto e/o con lavoratori autonomi; a ricevere copia del documento di valutazione dei rischi; a formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti; a partecipare alla riunione periodica promossa dal datore di lavoro; a essere consultato sulla designazione del Responsabile e degli addetti al Servizio di prevenzione nonché su quella del medico competente ove nominato; a fare proposte in merito all'attività di prevenzione, anche tenuto conto delle segnalazioni dei lavoratori.
Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività.
Esercita altresì le ulteriori attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008.

3d. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza svolge le sue funzioni nel rispetto del segreto industriale.

e. Medico competente

1e. Il medico competente, ove nominato, collabora con il datore di lavoro e con il Servizio di prevenzione e protezione: alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessaria, della sorveglianza sanitaria; alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psicofisica dei lavoratori; all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza; programma ed effettua la sorveglianza sanitaria, ove necessaria; istituisce una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; visita gli ambienti di lavoro almeno una volta l'anno; comunica per iscritto i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria in occasione della riunione periodica; informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria.
2e. Esercita altresì le ulteriori attribuzioni stabilite dall'art. 25 del D.Lgs n.81/2008.

B/2

- **La riunione periodica**

1. La riunione periodica prevista dall'art. 35 del D.Lgs. n.81/2008 è strumento significativo del processo di miglioramento continuo del sistema di gestione integrata sicurezza-ambiente. In tale sede sono valutate anche iniziative aziendali quali adozione/certificazione di sistemi di gestione e le buone prassi, a termini dell'art. 2, lett. v) del D.Lgs. n. 81/2008.
2. Alla riunione periodica, convocata a termini dell'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, partecipano il datore di lavoro o un suo rappresentante, il Responsabile del Servizio prevenzione e protezione dai rischi professionali, il medico competente ove nominato, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Della riunione viene redatto verbale, messo a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.
3. Nel corso della riunione, il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti i temi e i documenti di cui all'art. 35, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008.
4. Nel corso della riunione possono essere individuati codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi da infortuni e di malattie professionali nonché obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base di linee guida.
5. Le risultanze della riunione periodica possono dar luogo a conseguenti iniziative di informazione e/o di formazione anche mirata.

B/3

- **Appalti: rischi da interferenze**

1. Le Parti stipulanti convengono che la realizzazione di un corretto sistema di gestione integrata sicurezza-ambiente ricomprende anche le attività dei dipendenti da imprese appaltatrici e quelle di lavoratori autonomi.
1. In caso di esternalizzazione di attività ad altra impresa o a lavoratori autonomi, l'impresa appaltatrice verificherà, in particolare, la loro idoneità tecnico professionale, analogamente a quanto di competenza del datore di lavoro committente.
2. Il datore di lavoro committente, anche nel caso di esternalizzazione di attività: redige il documento unico di valutazione dei rischi (DUVRI), che viene consegnato al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; promuove la cooperazione tra le imprese ed il coordinamento delle misure di prevenzione e protezione ai fini dell'efficacia del sistema di gestione integrata sicurezza-ambiente, così da eliminare o ridurre al minimo i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.
3. Prima dell'inizio della gestione del servizio in appalto/affidamento, il datore di lavoro committente, nonché l'impresa che gestisce attività esternalizzate sono tenuti a sottoscrivere il DUVRI e relativa documentazione, acquisendone copia dal datore di lavoro committente.

C) Modalità elettive, attribuzioni e formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Ai fini degli adempimenti stabiliti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia, le parti stipulanti convengono quanto segue.

1. Numero dei RLS

Il numero dei RLS è individuato in base al numero dei lavoratori dell'azienda o unità produttiva. Vale a dire:
- imprese o agenzie territoriali fino a 15 lavoratori: 1 RLS
- imprese o agenzie territoriali da 16 a 50 lavoratori: 2 RLS
- imprese o agenzie territoriali oltre i 50 lavoratori: 3 RLS.

2. Computo dei lavoratori

Ai fini del computo dei lavoratori di cui al comma 2, si considera utile il numero medio dei lavoratori nell'anno solare precedente, fatta eccezione per quelli individuati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di voto i lavoratori, non in prova, in forza presso l'azienda o unità produttiva con contratto a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato di durata almeno semestrale.

Possono essere eletti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato in forza presso l'azienda o unità produttiva.

4. Durata del mandato

Il RLS dura in carica tre anni.

5. Dimissioni

In caso di dimissioni, il RLS continua a esercitare la propria funzione fino alla sua sostituzione e comunque non oltre 60 giorni calendariali successivi alla data di presentazione della lettera di dimissioni. Il sostituto è il primo dei RLS non eletti e resta in carica fino alla scadenza del mandato triennale del RLS sostituito.

6. Rappresentanti territoriali

Secondo le previsioni di cui all'art. 48 del d.lgs. 81/2008, i rappresentanti territoriali per la sicurezza saranno designati congiuntamente dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo e formalmente comunicati all'organismo paritetico provinciale, per le aziende del comparto nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**.**

7. Elezione del RLS

Il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, con le seguenti modalità.

A) Aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori

1) Procedura di elezione

L'elezione del RLS si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Risulta eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione e a trasmetterlo tempestivamente al datore di lavoro.

Ricevuto il verbale dell' elezione, il datore di lavoro comunica all'organismo paritetico territorialmente competente il nominativo del lavoratore eletto.

2) Permessi per l'espletamento del mandato

Per l'espletamento del mandato ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni al RLS sono concesse 12 ore annue di permesso nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 lavoratori ovvero 16 ore annue di permesso nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a10 lavoratori, ovvero 24 ore nelle aziende che occupano da 11 a 15 lavoratori in tutti i casi con decorrenza della retribuzione globale.

B) Aziende o unità produttive da 16 lavoratori in su

1) Procedura di elezione

In concomitanza dell'elezione della RSU, i candidati all'elezione del RLS sono indicati in apposita lista.

La procedura elettorale è quella applicata per l'elezione della RSU.

2) Permessi per l'espletamento del mandato

Per l'espletamento del mandato ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni al singolo RLS sono concesse 30 ore nelle aziende che occupano da 16 a 30 lavoratori ovvero 40 ore nelle aziende che occupano oltre i 30 lavoratori, con decorrenza della retribuzione globale.

7. Espletamento di adempimenti ex art. 50, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008

Per l'espletamento degli adempimenti di cui all'art. 50, comma 1, lett. b), c), d), e), f), g), i), l) del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni nonché per la partecipazione alla riunione periodica di cui all'art. 35 del medesimo D.Lgs. al RLS sono riconosciuti corrispondenti permessi con decorrenza della retribuzione globale, aggiuntivi a quelli previsti dal precedente comma 6.

8. Preavviso per i permessi

La richiesta di permesso ai sensi del comma 6 è presentata dal RLS, di norma, con un preavviso di 48 ore.

9. Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro viene esercitato senza alcun pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale e nel rispetto delle norme previste dalla legge.

Il Rappresentante per la sicurezza segnala entro 48 preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare ai luoghi di lavoro, salvo i casi di pericolo grave ed immediato.

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

10. Modalità di consultazione

La consultazione del RLS da parte del datore di lavoro, secondo quanto previsto dal D.Lgs n. 81/2008, si svolge in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

11. Informazioni e documentazione aziendale

Il RLS ha il diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui all'art. 50, comma 1, lettere e) e f) del D.Lgs. n. 81/2008, nonché il diritto di ricevere il documento di valutazione dei rischi di cui all'art.17, comma 1, e di cui all'art. 26, comma 3, del citato D.Lgs.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e i luoghi di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il RLS è tenuto a fare un uso strettamente connesso alla sua funzione delle notizie e della documentazione ricevute, nel rispetto del segreto industriale a termini dell'art. 50, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2008.

DICHIARAZIONE A VERBALE

In sede aziendale potrà essere concordata un'adeguata indennità e una copertura assicurativa per la figura del preposto (art. 18 comma 1 lettera b-bis del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.).

ART. 69

Cessione, trasformazione, fallimento e cessazione dell'azienda

1. In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, non si risolve il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva tutti i suoi diritti nei confronti del nuovo proprietario salvo la facoltà di ciascun dipendente di chiedere la liquidazione del T.F.R. e/o di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.
2. In caso di fallimento della ditta, seguito dal licenziamento del lavoratore, o in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e al T.F.R. stabilito nel presente contratto come per il caso di licenziamento.
3. Nel comune proposito di salvaguardare l'occupazione, in caso di cessazione d'appalto, una delle parti porterà a conoscenza dell'Osservatorio regionale, laddove costituito, ovvero di quello nazionale, le problematiche occupazionali eventualmente presenti sull'appalto, allo scopo di individuare soluzioni ottimali per entrambe le parti, almeno 60 gg. prima della scadenza.

ART. 70

Trasferimenti d'azienda

1. Le parti si danno atto che nei casi previsti per il trasferimento d'azienda si applicano l'art. 2112 c.c. e l'art. 47 della legge 29.12.1990, n. 428, e le successive modifiche e integrazioni.
2. Sulla base delle prassi relazionali vigenti e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 47 della legge n. 428/1990 come modificata dal D.Lgs. n. 18/2001, le aziende devono dare comunicazione alle rappresentanze sindacali competenti e alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL dei motivi dei programmati trasferimenti d'azienda, delle loro conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori interessati e delle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

ART. 71

Appalti

1. Qualora le aziende ricorrano all'appalto, le stesse dovranno porre particolare attenzione alla salvaguardia delle conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie, nonché al rapporto tra qualità del servizio ed economicità di gestione.
2. Nel rapporto con le aziende appaltatrici, le aziende opereranno nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro, consentendo inoltre, ai dipendenti dell'azienda appaltatrice, la conoscenza delle procedure e delle tecnologie applicate, con particolare riguardo alle attività che possono determinare interferenze all'interno dell'impresa appaltante.
3. Le aziende appaltanti, al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori, inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, conformemente alle disposizioni di legge, nonché all'applicazione del CCNL del settore merceologico di riferimento sottoscritto dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
4. Previe opportune intese tra l'azienda appaltante e l'azienda appaltatrice i lavoratori delle aziende appaltatrici potranno fruire dei servizi di mensa, ove esistenti.
5. Qualora si verifichino casi di imprese interessate da cambi di appalto, la gestione subentrante assumerà il personale addetto secondo il criterio di anzianità ed in quanto regolarmente iscritto da almeno otto mesi al LUL (Libro Unico del Lavoro), riferiti all'unità

produttiva interessata. Anche nell'ipotesi di subentro nella gestione di appalto, la cui durata precedente sia stata inferiore ai otto mesi, la gestione subentrante assumerà il personale addetto secondo il criterio di anzianità e che risulti regolarmente occupato da almeno otto mesi nell'unità produttiva interessata.
6. Entro tre mesi dalle conclusioni delle procedure l'impresa subentrante e le rispettive Organizzazioni Sindacali di categoria, si incontreranno per valutare l'organizzazione aziendale successiva all'esito delle procedure citate anche con riferimento ad eventuali processi di riorganizzazione.

ART. 72

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 a prescindere che influenzino il regolare svolgimento dell'attività lavorativa.

III. Attenzione alle Persone

Tutti i lavoratori che operano nel settore devono:
- impostare i rapporti con i colleghi di lavoro secondo un modello di cortesia e professionalità, adottando pertanto un 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:
- osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dal proprio Responsabile diretto. Ove la disposizione sia palesemente contraria a normative, regolamenti o altre istruzioni è doveroso esprimere in modo civile il proprio dissenso

illustrandone le ragioni. Se la disposizione è confermata per scritto è d'obbligo eseguirla purché ciò non comporti il mancato rispetto di norme sanzionate penalmente;
- evitare di assentarsi dal proprio impiego simulando malattie o stati incompatibili con l'attività lavorativa;
- evitare di frequentare i locali dell'impresa al di fuori dell'orario di lavoro;
- evitare ogni possibile conflitto di interessi, con particolare riferimento a interessi personali o familiari, che potrebbero influenzarne l'indipendenza di giudizio nel decidere quale sia il migliore interesse per l'impresa e il modo più opportuno per perseguirlo;
- evitare di promettere, erogare o ricevere favori, regali, omaggi, somme e benefici di altra natura, eccedenti le normali pratiche commerciali o di cortesia;
- evitare di utilizzare o divulgare informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative, a vantaggio proprio o di terzi, e comunque in contrasto con gli interessi dell'impresa;
- approcciare le spese dell'impresa con lo stesso spirito e diligenza delle spese per ragioni personali.

ART. 73

Norme disciplinari

1. In conformità a quanto previsto dall'art. 7, legge n. 300/70, l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa e alla correttezza del comportamento, quali quelli indicati al precedente art. 70, potrà dar luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto;
c) multa mediante ritenuta sulla retribuzione non superiore a tre ore della retribuzione giornaliera;
d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 1 a 7 giorni, secondo quanto disciplinato dai successivi articoli;
e) licenziamento con o senza preavviso.
2. Nell'individuazione della correlazione tra sanzioni e mancanze l'impresa terrà conto delle caratteristiche oggettive del fatto, nonché del comportamento complessivo tenuto dal lavoratore.
3. L'applicazione delle sanzioni previste nel presente articolo prescinde dal diritto dell'impresa al risarcimento dei danni.

A) MANCANZE PUNIBILI CON IL RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO

1. 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

1. In via esemplificativa, si incorre nella sanzione disciplinare della multa:
   a. in caso di una seconda mancanza di quelle previste nella precedente lett. A), entro 1 anno dall'applicazione del primo rimprovero scritto;
   b. per contegno offensivo verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti, o verso la clientela;
   c. per ritardo colposo nell'effettuare consegne di valori od oggetti;
   d. per il mancato rispetto del divieto di fumare laddove questo esista e sia specificatamente indicato e purché tale infrazione non possa comunque provocare immediato e diretto pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
   e. in genere per negligenza o per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio.
2. L'importo delle multe è devoluto ad istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere impresale o, in mancanza di queste, all'Istituto assicuratore.

C) MANCANZE PUNIBILI CON LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE DA 1 A 2 GIORNI

1. In via esemplificativa, si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 1 a 2 giorni:

a. in caso di una seconda mancanza di quelle previste nella precedente lett B), entro 1 anno dall'applicazione della prima multa;
b. per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di servizio;
c. per assenza ingiustificata fino a cinque giorni nell'anno solare ovvero tre continuativi;
d. per aver rivolto ingiurie o accuse infondate contro altri dipendenti dell'impresa;
e. per inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro;
f. 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.

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

1. In via esemplificativa, si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 a 5 giorni:

a. in caso di una seconda mancanza di quelle previste nella precedente lett C), entro 1 anno dall'applicazione della prima sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 1 a 2 giorni con esclusione della lettera c);
b. per rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio;
c. per inosservanza dell'orario di lavoro;
d. per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato vantaggio per sé e/o danno per l'impresa, salvo che, per la particolare gravità della mancanza, la stessa non sia diversamente perseguibile;
e. per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, che avrebbe potuto recare pregiudizio alla sicurezza del servizio o danno all'impresa e alle persone , anche se l'evento non si è verificato;
f. per rifiuto di assoggettarsi, secondo le norme vigenti, a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'impresa e di quanto all'impresa è affidato;

E) MANCANZE PUNIBILI CON LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE DA 6 A 7 GIORNI

1. In via esemplificativa, si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 6 a 7 giorni:

a. in caso di una seconda mancanza di quelle previste nella precedente lett D), entro 1 anno dall'applicazione della prima sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 3 a 5 giorni;
b. per minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'impresa, o per manifestazioni calunniose o diffamatorie, anche nei confronti dell'impresa;
c. per reiterata inosservanza dell'orario di lavoro;
d. per uso del rapporto di lavoro al fine di trarne illecito profitto per sé o per altri;
e. in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ancorché l'effetto voluto non si sia verificato e sempre che la mancanza non abbia carattere di particolare gravità, altrimenti perseguibile;
f. per atti, comportamenti, inosservanze di leggi o regolamenti che producano interruzione o turbativa nella regolarità o nella continuità del servizio.

F) MANCANZE PUNIBILI CON IL LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

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

a. in caso di una seconda mancanza di quelle previste nella precedente lett E), entro 1 anno dall'applicazione della prima sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 6 a 7 giorni;
b. per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o di droghe durante il servizio;

c. per avere deliberatamente alterato o contribuito ad alterare il normale funzionamento di meccanismi, apparecchi o sistemi informatici inerenti la sicurezza del servizio o altre attività gestionali, ancorché non ne sia derivato danno ai beni dell'impresa o alle persone;
d. per irregolarità, trascuratezza o negligenza oppure per inosservanza di leggi, di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza del servizio con danni al materiale, all'armamento e a cose di terzi, o anche con danni alle persone;
e. 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;
f. per assenza ingiustificata dal servizio oltre cinque giorni ovvero al quarto giorno consecutivo lavorativi nell'arco dell'anno;
g. per comprovata incapacità o persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto gravissimo che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente gli obblighi di servizio e che abbiano causato danno o dolo all'impresa;
h. per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio ovvero per volontario abbandono del posto di lavoro;
i. per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

G) MANCANZE PUNIBILI CON IL LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

1. In via esemplificativa, si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per ogni mancanza che lede irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'impresa, come di seguito riportato:
a. per illecito uso, manomissione, distrazione, sottrazione o furto di somme, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'impresa o ad essa affidati, ovvero per connivente tolleranza o occultamento relativamente ad abusi commessi da dipendenti o da terzi;
b. per aver dolosamente percepito somme indebite a danno della clientela o per aver accettato un qualsiasi compenso, anche non in danaro, o per qualsiasi partecipazione a benefici offerti, ottenuti o sperati, in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio;
c. per violazioni dolose di leggi, di regolamenti o dei doveri che possano arrecare o abbiano arrecato pregiudizio all'impresa o a terzi;
d. per aver alterato, falsificato, sottratto documenti di trasporto, piombi doganali, registri o atti dell'impresa;
e. per essersi reso colpevole di vie di fatto contro i propri superiori, i colleghi, i dipendenti ovvero per aver provocato risse fra colleghi nel luogo di lavoro;
f. per aver provocato o partecipato a disordini, tumulti, violenze in servizio o comunque negli ambiti nei quali è consentito l'accesso alla clientela;
g. per avere trasgredito al divieto di fumare in luoghi in cui tale atto è tassativamente vietato perché può provocare immediato e diretto pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
h. per condanna passata in giudicato per reati non colposi;
i. quando sia accertato che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e, comunque, con mezzi fraudolenti;
j. in genere per fatti o atti dolosi, commessi in occasione del rapporto di lavoro;
k. per atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale o riferiti alla provenienza territoriale o all'appartenenza etnica, che siano lesivi della dignità della persona.

H) SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE

1. L'impresa può disporre, nei casi riconducibili alle ipotesi di licenziamento di cui al presente articolo, la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando il diritto alla retribuzione durante il periodo di sospensione cautelare.
2. Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie.

3. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

I) PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. L'impresa deve portare a conoscenza dei dipendenti, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, 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.
2. La contestazione per iscritto dell'addebito deve essere tempestiva tenuto conto della natura dell'addebito e dei tempi tecnici imposti da eventuali esigenze istruttorie.
3. L'impresa non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e averlo sentito a sua difesa.
4. Il dipendente potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
5. In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non potranno essere adottati prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Entro tale termine il dipendente può presentare le sue giustificazioni.
6. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere portata a conoscenza del lavoratore entro 20 giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per presentare le giustificazioni di cui al punto 5, in una delle seguenti modalità:
   - mediante consegna del provvedimento all'interessato che ne rilascia ricevuta su copia;
   - con raccomandata a/r, spedita al domicilio dell'interessato dichiarato alla sede di appartenenza; a tal fine fa fede la data dell'ufficio postale di spedizione;
   - con consegna del provvedimento disciplinare mediante ufficiale giudiziario.
7. I termini di cui al punto 6 possono essere sospesi, se sopraggiungono provati, oggettivi impedimenti di forza maggiore.
8. In mancanza di comunicazione del provvedimento disciplinare entro i termini di cui al punto 6 e fatta salva l'ipotesi di cui al punto 7, il suddetto procedimento disciplinare si estingue.
9. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare conservativa, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere, nei 20 giorni lavorativi successivi alla comunicazione scritta del provvedimento adottato, anche per mezzo dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione provinciale del lavoro, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal dirigente responsabile della Direzione provinciale del lavoro.
10. Per effetto di quanto previsto al comma 10, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio di conciliazione e arbitrato.
11. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni lavorativi dall'invito rivoltogli dalla Direzione provinciale del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

ART. 74

Preavviso di licenziamento e di dimissioni

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

A) Per gli impiegati:
   1) mesi tre per gli impiegati di 1^ livello;
   2) mesi due per gli impiegati di 2 ^ livello;
   3) mesi uno per gli impiegati dei livelli 3°, 4°.

B) Per gli operai non in prova, quattordici giorni lavorativi.

2. Per tutto il personale, in caso di dimissioni il periodo di preavviso è ridotto del 50%.

3. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
4. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al lavoratore, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.
5. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti del T.F.R.
6. E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
7. Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.
8. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno aver luogo mediante comunicazione scritta e diretta e appesa all'albo dell'azienda il giorno di sabato.

ART. 75

Trattamento di fine rapporto

1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetta il trattamento di fine rapporto ai sensi della legge n. 297/1982.
2. Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro agli istituti tassativamente sotto indicati:
   1) retribuzione tabellare;
   2) indennità di contingenza di cui alla legge 297 del 1982;
   3) aumenti periodici di anzianità;
   4) eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
   5) 13^ mensilità;
   6) 14^ mensilità;
   7) indennità che abbiano carattere non occasionale anche se corrisposte eventualmente in sede aziendale.

DICHIARAZIONE A VERBALE

In deroga a quanto previsto dal punto 7, si richiama la disposizione relativa all'indennità di funzione prevista per i necrofori inquadrati al IV livello Super.

PRECISAZIONE A VERBALE

Ai fini della determinazione dell'indennità di anzianità al 30 maggio 1982 le parti si danno atto che per l'anzianità maturata dal personale operaio sino al 30 giugno 1973 spetta un importo pari al 15/30 della retribuzione globale mensile per ogni anno di anzianità.

ART. 76

Indennità in caso di morte

1. Nel caso di morte del lavoratore le indennità indicate agli articoli 74 e 75 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuta dall'azienda.
2. Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 75 del presente contratto.

3. La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo le norme della successione legittima.
4. E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore del lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.
5. Resta fermo che verranno liquidati agli aventi diritto le ferie o le frazioni di esse, la gratifica natalizia o le frazioni di essa ed ogni altro diritto che sarebbe spettato al lavoratore defunto in caso di normale licenziamento.

RACCOMANDAZIONE A VERBALE

In caso di morte del lavoratore, il datore di lavoro valuterà per le anzianità inferiori ai 5 anni, l'opportunità di integrare il T.F.R. dovuto a termini di contratto nell'ipotesi di sopravvivenza di coniuge o figli minori già conviventi a carico del lavoratore defunto ed in condizioni di particolare bisogno.

ART. 77

Inscindibilità delle disposizioni del contratto

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro. La previdenza e il T.F.R. anche quando siano disgiunti, si considerano costituenti un unico istituto.
1. Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute.

ART. 78

Condizioni di miglior favore

1. Restano ferme le condizioni di miglior favore nell'ambito di ogni istituto, sia individuali, sia collettive concesse per accordi locali o aziendali (salvo che contengano clausole di assorbimento).

ART. 79

Restituzione dei documenti di lavoro

1. Cessato il rapporto di lavoro, l'azienda, non oltre il giorno successivo alla cessazione, consegnerà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro ove in possesso del lavoratore, le tessere di assicurazione ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato; ciò sempre che non ne sia impedita per ragioni indipendenti della sua volontà.
2. Fermo restando quanto prescritto dalla legge in caso di licenziamento o di dimissioni per qualsiasi causa, l’imprenditore ha l'obbligo di mettere a disposizione del lavoratore all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore ha svolto la sua attività nell'azienda, del livello di assegnazione e delle mansioni nella stessa disimpegnate.
L'azienda procederà alla liquidazione delle competenze di fine rapporto di lavoro entro il mese successivo alla risoluzione del rapporto stesso.

ART. 80

Norma generale

1. Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

ART. 81

Decorrenza e durata

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2025 e avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2028.
2. Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.
3. Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, le modifiche apportate con il presente accordo di rinnovo decorrono dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

ART. 82

Stampa e distribuzione CCNL

1. La stampa e la distribuzione del presente CCNL avverrà a cura della FENIOF.
2. L'edizione a stampa del CCNL è di competenza delle parti stipulanti FENIOF-Confcommercio, FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, che ne hanno unitariamente l'esclusiva a tutti gli effetti. Sono vietati la riproduzione, la memorizzazione, l'adattamento, totali e parziali, con qualsiasi mezzo del presente CCNL, senza congiunta autorizzazione delle Parti stipulanti.

TABELLA 1

PIANO CURRICOLARE

PROFILI PROFESSIONALI	Ore complessive di formazione professionalizzante	DURATA
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 1° livello)	240 (per gli apprendisti in posse-so di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 210 ore)	36 mesi
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 2° livello)	210	36 mesi
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche (inquadra-mento finale al 3° livello)	180	36 mesi
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche(inquadramento finale al 4° livello)	160	36 mesi
Semplici conoscenze pratiche(inquadramento finale al 5° livello)	120	36 mesi

TABELLA B

Tipologie di profilo	**Qualifiche omologhe a quelle artigiane**	**Durata apprendistato**	**Ore complessive di formazione professionalizzante**
Addetto all'attività funebre	• intagliatore • ebanista • facocchio	48 mesi	280 ore per inquadramento finale al III livello

ALLEGATO 1

AREA DI ATTIVITA' SERVIZI GENERALI

TIPOLOGIA DI PROFILO
ADDETTO AMMINISTRATIVO

ATTIVITA' FORMATIVA

Competenze a carattere professionalizzante
Conoscere i prodotti e i servizi di settore ed il contesto aziendale
Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
Conoscere e saper utilizzare i metodi di lavoro
Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
Conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

PIANO ORARIO CURRICOLARE

PROFILI PROFESSIONALI	Ore complessive di formazione professionalizzante
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capac di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 1° livello)	240 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 210 ore)
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 2 livello)	210
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche (inquadra-mento finale al 3° livello)	180
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	160
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale a 5° livello)	120

TIPOLOGIA DI PROFILO – ADDETTO AMMINISTRATIVO

QUALIFICHE

Addetto amministrativo

approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze
Impiegato con mansioni direttive

particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica
Impiegato con mansioni di concetto

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche
Impiegato con mansioni che richiedono una generica preparazione professionale

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche
Addetti a mansioni semplici di segreteria e al controllo documenti contabili relativi al movimento e al trasporto funebre
Addetti al controllo fatture
Addetti a mansioni d'ufficio che non richiedono particolare preparazione, esperienza

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

AREA DI ATTIVITA' – SERVIZI GENERALI

COMPETENZE A CARATTERE PROFESSIONALIZZANTE – ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:

- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione
- Conoscere la normativa di settore (trasporto funebre, obblighi dell'incaricato di pubblico servizio)
- Conoscere e saper utilizzare le autorizzazioni e le attestazioni del settore (al trasporto, alla sepoltura, alla cremazione)
- Conoscere e saper affrontare i rapporti con i dolenti e le problematiche del lutto

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura
- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy
- Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale e analitica se richiesto dalla mansione
- Conoscere elementi di gestione amministrativa, contabile e fiscale, anche per la formazione dei prezzi
- Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti se richiesto dalla mansione
- Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera se richiesto dalle mansioni
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di scrittura veloce anche sotto dettatura se richiesto dalla mansione
- Saper organizzare e gestire un archivio
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale

TIPOLOGIA DI PROFILO: ADDETTO ALL'ATTIVITA' FUNEBRE

ATTIVITA' FORMATIVA

Competenze a carattere professionalizzante
Conoscere i prodotti e i servizi di settore ed il contesto aziendale
Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
Conoscere e saper utilizzare i metodi di lavoro
Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
Conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

PIANO ORARIO CURRICOLARE

PROFILI PROFESSIONALI	ORE COMPLESSIVE DI FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE
approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 1° livello)	240 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 210 ore)
particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 2° livello)	210
specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche(inquadramento finale al 3° livello)	180
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche(inquadramento finale al 4° livello)	160
Semplici conoscenze pratiche(inquadramento finale al 5° livello)	120

PROFILI PROFESSIONALI OMOLOGHI ARTIGIANI (*) 48 mesi	ORE COMPLESSIVE DI FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE
particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	280

(*) I profili professionali sono individuati nell'elenco con carattere sottolineato

TIPOLOGIA DI PROFILO – ADDETTO ALL'ATTIVITA' FUNEBRE

QUALIFICHE

Addetto all'attività funebre

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche

Lavoratori che svolgono prevalenti mansioni relative all'espletamento delle pratiche del servizio funebre e mansioni di autista e operazioni connesse
Personale specializzato in officina e di falegnameria
Personale con specifiche competenze certificate in tanatoprassi, tanatoestetica
Maestro di cerimonia svolgente funzione
Intagliatori
Ebanisti
Facocchio

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche

Necrofori autisti
Personale di officina qualificato
Addetti alle case funerarie
Addetti alle case del commiato
Addetti agli impianti crematori
Cocchieri
Capo scuderia
Magazzinieri
Falegnami
Stagnari
Lattonieri
Stagnari
Lucidatori

Semplici conoscenze pratiche

Necrofori
Custodi
Stallieri
Aiuto operai di officina e falegnameria
Aiuto stallieri
Operai comuni addetti alle operazioni cimiteriali

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

COMPETENZE A CARATTERE PROFESSIONALIZZANTE – ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:
- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA
- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione
- Conoscere la normativa di settore (trasporto funebre, obblighi dell'incaricato di pubblico servizio)
- Conoscere e saper utilizzare le autorizzazioni e le attestazioni del settore (al trasporto, alla sepoltura, alla cremazione)
- Conoscere e saper affrontare i rapporti con i dolenti e le problematiche del lutto
- Conoscere e saper applicare il cerimoniale

COMPETENZE DI PROFILO
- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, mezzi e tecnologie)
- Conoscere e saper condurre operazioni cimiteriali
- Conoscere le procedure nel trattamento delle salme e dei cadaveri, se richiesto dalla mansione
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Saper controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili
- Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale.

ALLEGATO 2

Minimi contrattuali da agosto 2025

Livelli	paga base	contingenza + EDR	totale mensile
1	€ 1.715,45	€ 538,76	€ 2.254,21
2	€ 1.439,22	€ 532,52	€ 1.971,74
3	€ 1.241,98	€ 528,15	€ 1.770,13
4s	€ 1.183,33	€ 525,93	€ 1.709,26
4	€ 1.114,32	€ 525,88	€ 1.640,20
5	€ 986,14	€ 523,13	€ 1.509,27

Minimi contrattuali da agosto 2026

Livelli	paga base	contingenza + EDR	totale mensile
1	€ 1.792,43	€ 538,76	€ 2.331,19
2	€ 1.503,80	€ 532,52	€ 2.036,32
3	€ 1.297,70	€ 528,15	€ 1.825,85
4s	€ 1.236,42	€ 525,93	€ 1.762,35
4	€ 1.164,32	€ 525,88	€ 1.690,20
5	€ 1030,39	€ 523,13	€ 1.553,52

Minimi contrattuali da settembre 2027

Livelli	paga base	contingenza + EDR	totale mensile
1	€ 1.869,40	€ 538,76	€ 2.408,16
2	€ 1.568,37	€ 532,52	€ 2.100,89
3	€ 1.353,43	€ 528,15	€ 1.881,58
4s	€ 1.289,52	€ 525,93	€ 1.815,45
4	€ 1.214,32	€ 525,88	€ 1.740,20
5	€ 1.074,64	€ 523,13	€ 1.597,77

Minimi contrattuali da ottobre 2028

Livelli	paga base	contingenza + EDR	totale mensile
1	€ 1.977,16	€ 538,76	€ 2.515,92
2	€ 1.658,78	€ 532,52	€ 2.191,30
3	€ 1.431,45	€ 528,15	€ 1.959,60
4s	€ 1.363,86	€ 525,93	€ 1.889,79
4	€ 1.284,32	€ 525,88	€ 1.810,20
5	€ 1.136,58	€ 523,13	€ 1.659,71

ALLEGATO 3

AVVISO COMUNE

TRA

FILTCGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI

E

FE.N.I.O.F

Integrazione elenco delle attività particolarmente usuranti di cui all' art. 2 del decreto interministeriale del 19 maggio 1999

Visto

- il decreto interministeriale del 19 maggio 1999 che individua alcune attività considerate particolarmente usuranti in ragione delle caratteristiche di maggiore gravità dell'usura che esse presentano sia sotto il profilo dell'incidenza della stessa sulle aspettative di vita sia dell'esposizione al rischio professionale di particolare intensità.
- l'allegato B della legge n. 205 del 27 dicembre 2017 recante l'elenco aggiornato delle attività lavorative per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo, cosiddette "gravose" e l'allegato A del decreto interministeriale del 5 febbraio 2018 che ha ulteriormente specificato le professioni di cui all'allegato B

Considerato

- che le attività lavorative delle società e dei lavoratori compresi nel "Settore del Necroforato e delle Attività Cimiteriali" impegnano i lavoratori sia nelle attività funebri che nelle operazioni cimiteriali e, nel medio e lungo termine, li espongono a danni fisici e psicologici.
- che le mansioni tipiche consistono in lavorazioni manuali di varia natura: la pulizia, la vestizione e la movimentazione della salma anche in fase di progressiva putrefazione; il facchinaggio sia nel trasporto del feretro dall'abitazione privata sia nelle operazioni cimiteriali di infossamento, o estrazione.
- che il peso del feretro può variare da 100 a 180 kg secondo il peso del defunto o la tipologia del cofano.
- che il necroforo è chiamato spesso a movimentare ed estrarre manualmente i resti delle salme e i feretri senza l'ausilio di strumentazione tecnica o mezzi meccanici anche per evitare di incorrere in reati procedibili d'ufficio come il vilipendio di cadavere.
- che l'attività del necroforo comporta spesso la mansione di autista alla guida di un'autofunebre con percorsi (sia di andata che di ritorno) con alto chilometraggio per effettuare i trasferimenti anche extra regionali.
- che le mansioni di autista necroforo non sono sottoposte ad alcun tipo di regolamentazione da parte del codice stradale configurandosi come trasporti di natura privata e quindi non sottoposti a tempi di lavorazione e pause e riposi, fatti salvi i relativi elementi di tutela previsti nel CCNL.

- che il ciclo produttivo del settore prevede, oltre al trasporto della salma una molteplicità variabile di adempimenti per pratiche come l'inumazione, la tumulazione, l'esumazione, l'estumulazione, la cremazione ed attività connesse previste dalle vigenti normative.
- che tutte le attività descritte vengono svolte anche in orario notturno.
- che le specifiche mansioni del Settore del Necroforato e delle Attività Cimiteriali espongono i lavoratori alle seguenti tipologie di rischio:
    1. Rischio chimico per l'esposizione alle esalazioni dei gas putrefattivi, alle esalazioni nocive nelle operazioni di saldatura della cassa (leghe di stagno e piombo, acido muriatico nel decappaggio della lamiera). Rischio ustioni per l'esposizione alla fiamma libera della saldatura. Rischio di esposizione a materiale organico guasto o a liquami in caso di percolazione del loculo (scoppio della bara).
    2. Rischio muscoloscheletrico per le continue sollecitazioni alla colonna vertebrale nel trasporto, tumulazione, estumulazione del feretro in condizioni frequentemente disagevoli e spazi angusti
    3. Rischio infettivo per interventi su cadaveri di cui spesso non si conosce la causa di morte in assenza di profilassi.
    4. Rischio Cancerogeno per esposizione e contatto con sostanze utilizzate per trattamenti conservativi (Formaldeide)
    5. Rischio ferite da taglio quando si rende necessario il taglio della lamiera nelle operazioni di tumulazione, di estumulazione , di ricognizione dei resti mortali.
    6. Rischio Psicologico per esposizione a molteplici Implicazioni emotive e psicologiche connesse con il lavoro di necroforo. Diverse sono le motivazioni che possono influire nell'insorgenza di un significativo accumulo di stress: la gestione estrema del dolore,il continuo contatto con tematiche che riguardano la perdita e la morte può comportare uno stato di demotivazione alla professione fino ad arrivare al burn-out che si traduce in frequenti stati di ansia, stanchezza e maggior affaticamento, oscillazioni nel tono dell'umore, apatia, scarso entusiasmo lavorativo, pensieri ricorrenti e polarizzati, rimuginio, incapacità di distinguere l'aspetto professionale da quello personale, incapacità di scacciare pensieri o preoccupazioni in ambito lavorativo anche durante il tempo libero.

Formulano

il presente AVVISO COMUNE, volto a sensibilizzare l'Onorevole Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale e l'Onorevole Ministro della Salute, circa la necessità di integrare, con uno o più provvedimenti normativi l'elenco delle attività particolarmente usuranti di cui all'art. 2 del decreto interministeriale del 19 maggio 1999 o, in subordine, di integrare l'elenco delle attività cosiddette "gravose" di cui all'allegato B della legge n. 205 del 27 dicembre 2017 e provvedere ad aggiornare l'elenco delle professioni con le ulteriori specificazioni di cui all'allegato A del Decreto interministeriale del 5 febbraio 2018.

Raccomandano

L'inserimento delle seguenti attività: **Lavoro di Necroforo e addetto alle attività cimiteriali** nel novero delle attività particolarmente usuranti di cui all'art. 2 comma 1 del

Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 19 maggio 1999 oppure, in subordine,

Raccomandano

L'inserimento delle seguenti attività con le relative classificazioni ISTAT:

- **Lavoro di Necroforo e addetto alle attività cimiteriali e più precisamente**
- **5.4.7.2.0 - Addetti alle agenzie di pompe funebri** (agente di pompe funebri, necroforo, operatore funebre, portatore di feretri)

nel novero delle attività cosiddette "gravose" di cui all'allegato B della legge n.. 205 del 27 dicembre 2017 con il contestuale aggiornamento delle professioni e delle ulteriori specificazioni contenute nell'allegato A del Decreto del Ministero del Lavoro e del Ministero dell'Economia del 5 febbraio 2018.

NOTA A VERBALE DEL 20 MAGGIO 2025 ALL'AVVISO COMUNE DEL 26 GENNAIO 2021 IN MATERIA DI ATTIVITÀ USURANTI

Le parti si impegnano ad integrare il presente avviso comune in relazione agli impiegati addetti all'organizzazione diurna e notturna dei servizi funebri.

Sommario

ART. 1 4
CAMPO DI APPLICAZIONE 4
ART. 2 4
RELAZIONI SINDACALI 4
ART. 3 6
ASSETTI CONTRATTUALI 6
ART. 4 6
SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE 6
ART. 5 8
RAPPORTI SINDACALI 8
ART. 6 10
ADEMPIMENTI IN CASO DI SCIOPERO 10
ART. 7 10
PROCEDURE E SEDI DI COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI E PLURIME 10
ART. 8 11
OSSERVATORIO NAZIONALE 11
ART. 9 14
AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITÀ UOMO-DONNA NEL LAVORO 14
ART. 10 15
INQUADRAMENTO DELLE IMPRESE 15
ART. 11 16
MERCATO DEL LAVORO 16
ART. 12 16
CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO 16
ART. 12 BIS 18
CAUSALI DI ASSUNZIONE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO 18
ART. 13 19
CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO AI SENSI DELL'ART. 21, COMMA 2, D.LGS. N. 81/2015 19
ART. 14 19
SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO 19
ART. 15 21
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE 21
ART. 16 23
DIRITTI SINDACALI PER LAVORATORI PART-TIME E APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE 23
ART. 17 24
LAVORO A TEMPO PARZIALE 24
ART. 18 26

ASSUNZIONE, DOCUMENTI, VISITA MEDICA 26
ART. 19 27
INQUADRAMENTO DEL PERSONALE 27
ART. 20 28
NORMATIVA QUADRI 28
ART. 21 29
PERIODO DI PROVA 29
ART. 22 30
MUTAMENTO E CUMULO DI MANSIONI 30
ART. 23 30
ORARIO DI LAVORO 30
ART. 24 32
BANCA DELLE ORE 32
ART. 25 33
LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO 33
ART. 26 33
LAVORO DOMENICALE 33
ART. 27 34
RIPOSO SETTIMANALE 34
ART. 28 34
RICORRENZE FESTIVE 34
ART. 29 36
FERIE 36
ART. 30 36
PERMESSI SOLIDALI 36
ART. 31 37
PERMESSI 37
ART. 32 37
ASSENZE 37
ART. 33 37
INTERRUZIONI E SPOSTAMENTI DI LAVORO 37
ART. 34 38
TRASFERIMENTO 38
ART. 35 38
SERVIZIO MILITARE 38
ART. 36 39
LAVORATORI STUDENTI 39
ART. 37 39
ASPETTATIVA 39

ART. 38 39
VOLONTARIATO 39
ART. 39 39
TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO 39
ART. 40 41
DICHIARAZIONE CONGIUNTA SULLE MALATTIE PROFESSIONALI 41
ART. 41 41
TUTELA DELLE PERSONE DIVERSAMENTE ABILI 41
ART. 42 42
TUTELA DELLE PERSONE TOSSICODIPENDENTI 42
ART. 43 43
ETILISMO 43
ART. 44 43
TUTELA DELLA GENITORIALITÀ 43
ART. 45 45
DIGNITÀ DELLA PERSONA, MOLESTIE E VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO 45
ART. 46 45
VIOLENZA DI GENERE 45
ART. 47 45
TRATTAMENTO ECONOMICO 45
ART. 48 46
CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE 46
ART. 49 46
DETERMINAZIONE DELLA PAGA TABELLARE ORARIA E GIORNALIERA 46
ART. 50 46
AUMENTI SALARIALI E PARAMETRI 46
ART. 51 47
TREDICESIMA MENSILITÀ 47
ART. 52 47
QUATTORDICESIMA MENSILITÀ 47
ART. 53 48
AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ 48
ART. 54 48
INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ 48
ART. 55 49
INDENNITÀ DI TRASFERTA 49
ART. 56 50
RIMBORSO SPESE MEZZI DI LOCOMOZIONE 50
ART. 57 50

INDENNITÀ VARIE 50
ART. 58 50
ALLOGGIO PERSONALE 50
ART. 59 51
INDUMENTI DI LAVORO E PROTETTIVI 51
ART. 60 51
R.C.O. 51
ART. 61 51
PASSAPORTO 51
ART. 62 51
CARTA QUALIFICAZIONE CONDUCENTE (C.Q.C.) 51
ART. 63 51
RITIRO PATENTE/CARTA CONDUCENTE 51
ART. 64 52
RESPONSABILITÀ DELL'AUTISTA 52
ART. 65 52
PREVIDENZA COMPLEMENTARE 52
ART. 66 53
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA 53
ART. 67 54
FORMAZIONE CONTINUA 54
ART. 68 54
AMBIENTE DI LAVORO – IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO 54
ART. 69 60
CESSIONE, TRASFORMAZIONE, FALLIMENTO E CESSAZIONE DELL'AZIENDA 60
ART. 70 60
TRASFERIMENTI D'AZIENDA 60
ART. 71 60
APPALTI 60
ART. 72 61
DOVERI DEL LAVORATORE 61
ART. 73 62
NORME DISCIPLINARI 62
ART. 74 65
PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI 65
ART. 75 66
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO 66
ART. 76 66
INDENNITÀ IN CASO DI MORTE 66

ART. 77 ..... **67**
INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO **67**
ART. 78 ..... **67**
CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE **67**
ART. 79 ..... **67**
RESTITUZIONE DEI DOCUMENTI DI LAVORO **67**
ART. 80 ..... **67**
NORMA GENERALE **67**
ART. 81 ..... **68**
DECORRENZA E DURATA **68**
ART. 82 ..... **68**
STAMPA E DISTRIBUZIONE CCNL **68**
TABELLA 1 ..... **69**
ALLEGATO 1 ..... **70**
ALLEGATO 2 ..... **76**
ALLEGATO 3 ..... **77**