

I POTESI DI ACCORDO NAZIONALE

Il giorno 7 febbraio 2023 in Roma

tra

UTILITALIA, rappresentata da Paola Giuliani, Maurizio Barabino, Franco Rossetti, Alessandra Lastrico, Elena Giusta, Lorenzo Fommei, Annamaria Caputi, assistiti da Martino Moioli, Ilenia Casanova e Francesco Gioscia

e

la Funzione Pubblica - CGIL, rappresentata da Massimo Cenciotti, Francesca Balestrieri, Luca Brocchi, Fausto Fava, Gianluca Marchiani, Stefano Ovani, Daniele Pirri, Maurizio Scazzi, Erasmo Venosi, Gianluca Rocchi e Claudia Zappaterra

la FIT-CISL, rappresentata da Angelo Curcio, Maurizio Diamante, Salvatore Corbisiero, Davide Pelloso, Davide Catacchio e Urs Passi

la UIL-Trasporti-UIL, rappresentata da Marco Odone, Paolo Modi, Orazio Colapietra, Grazia Golosi; Rino Missiroli, Stefano Scarpato, Walter Valerio e Mariastella Vannacci

è stato stipulato il seguente accordo per il rinnovo del CCNL 10 luglio 2018 per i dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario, che si intende qui confermato in ogni sua clausola non modificata dal presente accordo.

Il nuovo CCNL decorre dal 1° gennaio 2022 ed avrà vigore sino a tutto il 31 dicembre 2024.

Le modifiche/innovazioni normative per i diversi istituti contrattuali, salvo sia diversamente indicato, decorrono peraltro dalla data di stipulazione del presente accordo.

Salvo quanto espressamente convenuto nel presente accordo, i singoli istituti contrattuali restano regolati dal CCNL 10 luglio 2018 fino alla data di stipulazione del presente accordo, a norma dell'art. 2, ultimo comma del CCNL stesso.

Letto, confermato, sottoscritto

UTILITALIA

Paola Giuliani
Elena Giusta

Maurizio Barabino
Franco Rossetti
Alessandra Lastrico

FP-CGIL

FIT-CISL

UIL-TRASPORTI

Marco Odone
Paolo Modi

1) PARTE ECONOMICA

Il CCNL individua un trattamento economico complessivo (TEC) a regime per il triennio 2022-2024, costituito da:

1. Aumenti tabellari (TEM)
2. Copertura economica periodi pregressi
3. Istituti di welfare
4. Elemento di garanzia retributiva
5. Indennità varie

L'incremento economico complessivo sul parametro medio 141,50 del livello C1, tenuto conto del pregresso periodo di vacanza contrattuale e degli indici ISTAT attualmente previsti per il triennio 2022-2024 ai fini degli adeguamenti contrattuali, è stabilito in misura pari a 105 euro sui minimi, cui si aggiungono 30 euro allocati sul welfare, 5 euro sul premio di risultato e 5 euro sull'aggiornamento degli elementi variabili, con le modalità di seguito stabilite.

1. Aumenti tabellari (TEM)

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

1° marzo 2023: 50 euro

1° aprile 2024: 30 euro

1° novembre 2024: 25 euro

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

Minimi tabellari integrati				
Livello	Parametro	Decorrenze		
		01/03/2023	01/04/2024	01/11/2024
QS	244,85	€ 3.143,84	€ 3.195,75	€ 3.239,01
Q	218,81	€ 2.809,60	€ 2.855,99	€ 2.894,65
A1	193,19	€ 2.480,59	€ 2.521,55	€ 2.555,68
A2	175,63	€ 2.255,10	€ 2.292,34	€ 2.323,37
B1	162,40	€ 2.085,27	€ 2.119,70	€ 2.148,39
B2	151,95	€ 1.951,01	€ 1.983,23	€ 2.010,08
C1	141,50	€ 1.816,83	€ 1.846,83	€ 1.871,83
C2	133,95	€ 1.719,94	€ 1.748,34	€ 1.772,01
C3	129,89	€ 1.667,81	€ 1.695,35	€ 1.718,30
D1	125,83	€ 1.615,68	€ 1.642,36	€ 1.664,59
D2	118,87	€ 1.526,23	€ 1.551,43	€ 1.572,43
D3	100,00	€ 1.284,01	€ 1.305,21	€ 1.322,88

Salvo errori ed omissioni.

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

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

1. A copertura forfettaria del periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2021, ai lavoratori ancora in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo viene corrisposto al più tardi con la retribuzione del mese di luglio 2023 un importo pari a 200 euro per lavoratore, da riconoscersi, salvo diversa intesa aziendale, in buoni benzina o analoghi titoli per l'acquisto di carburanti, ai sensi dell'art.1 del D.L. n. 5/2023. Il valore del buono è proporzionalmente ridotto al personale con contratto di lavoro a tempo parziale.
2. Ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente accordo è riconosciuto a copertura del periodo 1° gennaio 2022 – 28 febbraio 2023, un importo forfettario una tantum convenzionalmente determinato dalle Parti in euro 400 lordi, riferiti al parametro medio del livello C1 (141,50), come da tabella di seguito riportata, che sarà erogato contestualmente alla retribuzione del mese di marzo 2023.

Livello	Par.	Una tantum
QS	244,85	€ 692,16
Q	218,81	€ 618,54
A1	193,19	€ 546,12
A2	175,63	€ 496,48
B1	162,40	€ 459,08
B2	151,95	€ 429,54
C1	141,50	€ 400,00
C2	133,95	€ 378,66
C3	129,89	€ 367,18
D1	125,83	€ 355,70
D2	118,87	€ 336,03
D3	100,00	€ 282,69

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

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

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

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

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

3. Istituti di welfare

A decorrere dal 1° luglio 2024 il contributo che le aziende versano al Fondo Fasda è incrementato di un importo aggiuntivo in misura fissa pari a 14,00 euro per 12 mensilità (42 euro trimestrali).

A decorrere dal 1° gennaio 2024 per ciascun dipendente iscritto al Fondo di previdenza complementare con versamento della relativa contribuzione, le aziende verseranno un ulteriore contributo aggiuntivo a carico dell'azienda stessa, stabilito in misura fissa, pari a 9 euro per 12 mensilità.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 22 punto 2) del presente CCNL, come modificato dal presente accordo di rinnovo, le aziende a far data dal 1° gennaio 2024 versano alla Fondazione Rubes Triva un importo di 2 euro al mese per 14 mensilità per ogni dipendente in forza al 1° gennaio di ogni anno, assunto con qualsiasi tipo di rapporto.

A decorrere dal 1° gennaio 2024 le aziende attiveranno la copertura assicurativa del caso di premorienza e del caso di invalidità permanente, certificata dagli enti competenti, che comporti cessazione del rapporto di lavoro, con modalità e condizioni da definirsi fra le parti entro il 2023; a tal fine le aziende impegnano un importo in cifra fissa pari a 5 euro pro-capite per 12 mensilità.

4. Elemento di garanzia retributiva

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

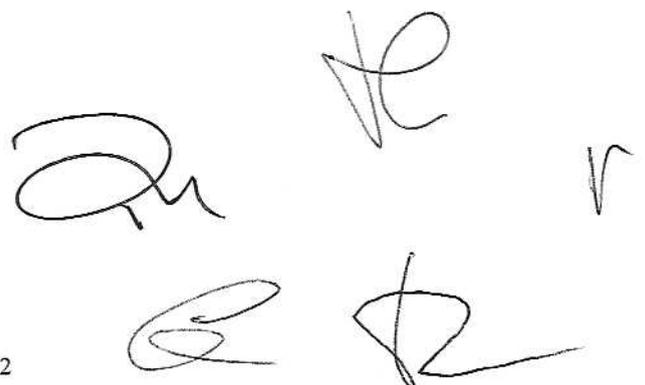
5. Indennità varie

Le parti convengono l'aggiornamento dei valori economici delle indennità di cui alle lett. a), f) e g) dell'art. 40 del CCNL, con decorrenza 1° gennaio 2024.

In particolare:

1. Indennità maneggio denaro (art. 40, lett. a)

Il primo comma viene modificato come segue:

A series of five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally from left to right.A series of five handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The first row contains three signatures, and the second row contains two signatures.

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

2. Indennità domenicale (art. 40, lett. f)

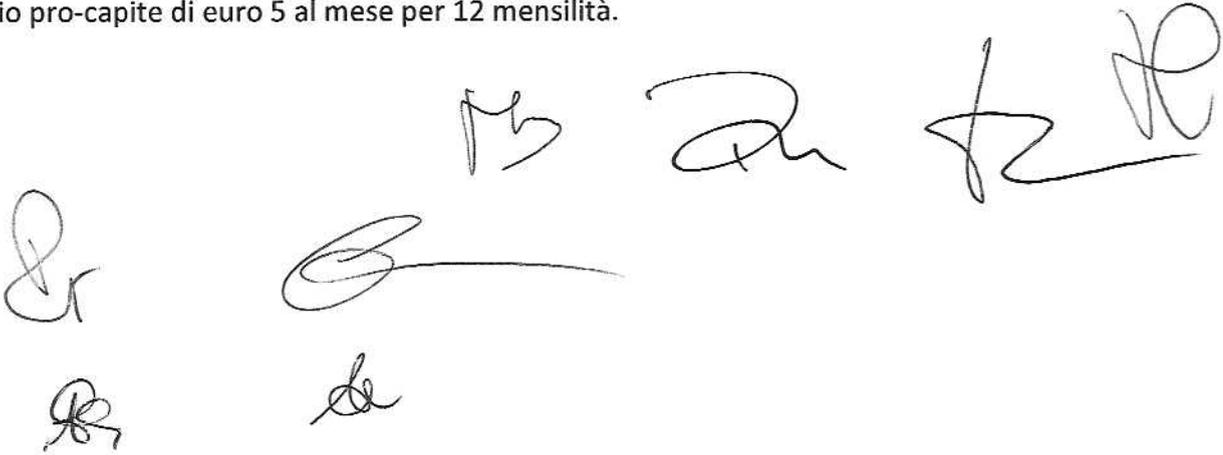
L’art. 40 lett. f) viene modificato come segue:

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

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

- 3.1. indennità per operazioni tanatologiche: € 10,00
- 3.2. indennità per trattamenti conservativi: € 12,00
- 3.3. indennità esumazioni con mezzi meccanici ed estumulazioni: € 12,00
- 3.4. indennità esumazioni senza mezzi meccanici: € 17,00

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

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures scattered across the page, some appearing to be initials or full names in cursive script. They are located in the lower-left and lower-right areas of the document.

PARTE NORMATIVA

PREMESSA

L'importanza e la specificità dei servizi funerari, non solo per le competenze richieste ma per l'indubbio valore etico che contraddistingue tali servizi, è testimoniata dalla norma europea EN 15017:2019, recepita in lingua italiana dalla Commissione UNI nel 2020, che stabilisce i requisiti per la fornitura dei servizi funerari per quanto riguarda l'istruzione, i trasporti, le strutture, i servizi di consulenza e la cura del defunto sia per i servizi di sepoltura sia per i servizi di cremazione. Tale normativa ha ampliato di molto i suoi contenuti rispetto alla precedente versione del 2006, recependo le evoluzioni del settore, e, sebbene il comparto funerario italiano sia ancora privo di una legge nazionale che recepisce le norme europee, essa è applicata volontariamente da molti operatori.

L'evoluzione degli ultimi anni della pratica della cremazione e delle modalità delle prestazioni degli operatori del settore, sia nell'ambito delle onoranze funebri sia in ambito cimiteriale, ha sempre più qualificato le attività dal punto di vista tecnico-operativo e delle conoscenze specifiche necessarie per operare in modo adeguato, imprimendo un nuovo dinamismo al settore funerario.

Sono emerse nuove figure professionali di più elevata specializzazione, come il tecnico di conduzione degli impianti di cremazione, il tanatoesteta per la cura del defunto, gli operatori cimiteriali in grado di utilizzare mezzi meccanici per la sepoltura, ma viene inoltre data attenzione sempre più alta all'erogazione dei servizi funerari, nell'ottica di garantire pari dignità a defunti e dolenti in ogni situazione, fornendo mezzi, personale e strutture adeguate.

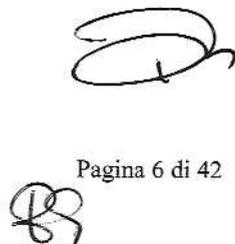
Queste tendenze evolutive non mancano di avere riflessi sulla contrattualistica nazionale, imponendo revisioni, modificative ed integrative, all'interno di un processo di aggiornamento periodico in particolare delle norme classificatorie, che deve avere caratteristiche di adeguata tempestività.

La regolamentazione contrattuale tarata specificamente sulle esigenze del settore e sulle professionalità caratteristiche deve porsi inoltre l'obiettivo di una applicazione più diffusa, anche quando le attività funerarie siano svolte all'interno di realtà aziendali multiutility che, in ragione delle relative esigenze di semplificazione dei sistemi di relazioni industriali, applicano altre fonti contrattuali.

A tale proposito occorre tenere in considerazione la presenza nel CCNL dei servizi ambientali, sottoscritto dalle stesse Parti stipulanti del presente CCNL, di un apposito allegato per i dipendenti addetti alle attività funerarie svolte accessoriamente dalle aziende ambientali, la cui disciplina è in parte già mutuata dal presente CCNL.

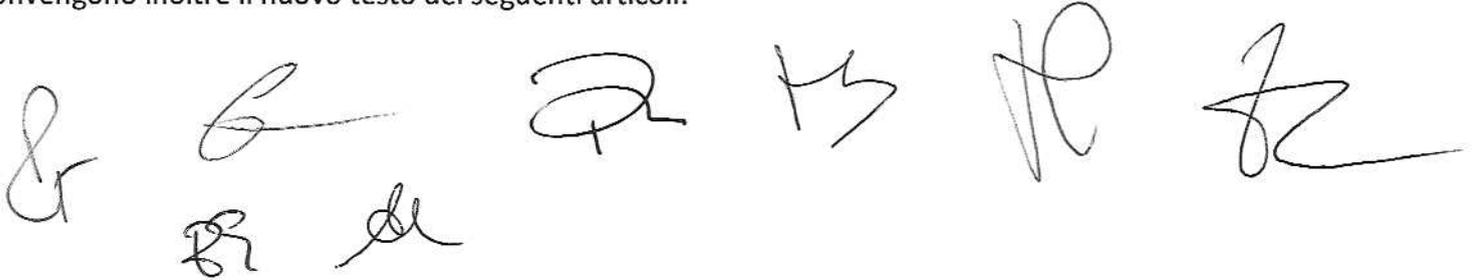
Pertanto, al fine di individuare al meglio gli strumenti che rispondano alle specificità e alle prospettive di evoluzione del settore funerario, le parti firmatarie del presente CCNL convengono sull'opportunità di costituire un gruppo di lavoro bilaterale che, nel corso della vigenza del presente CCNL e comunque entro la sua scadenza, valuti:

1. una nuova formulazione del sistema di classificazione del personale, secondo le linee guida già individuate nella dichiarazione congiunta del 23 novembre 2010 e del relativo addendum come integrato nel presente contratto;
2. la concreta possibilità, con elaborazione del relativo testo, di far convergere il CCNL funerario nel CCNL dei servizi ambientali, andando a costituire distinta area contrattuale dedicata, superando l'allegato oggi esistente, che non appare in grado di rappresentare le esigenze e peculiarità operative del settore funerario.



La definizione del percorso di confluenza del presente CCNL alla sua scadenza nel CCNL dei servizi ambientali deve comunque garantire l'adeguatezza della disciplina contrattuale alle peculiarità delle attività funerarie ed alla loro sostenibilità e competitività economica, attraverso la definizione di una propria classificazione, struttura retributiva, sistema di orari, indennità specifiche, relazioni industriali e diritti sindacali e quant'altro le Parti riterranno di dover differenziare, con riferimento alla disciplina contrattuale oggi prevista dal presente CCNL.

Le parti, tenendo conto anche di quanto definito nella parte economica del presente accordo di rinnovo, convengono inoltre il nuovo testo dei seguenti articoli:

A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. From left to right, there are six distinct signatures, each representing a different party to the agreement.A small, stylized handwritten mark or signature located in the bottom right corner of the page.

CAPITOLO 1

IL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO - NORME GENERALI

Art. 2

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

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

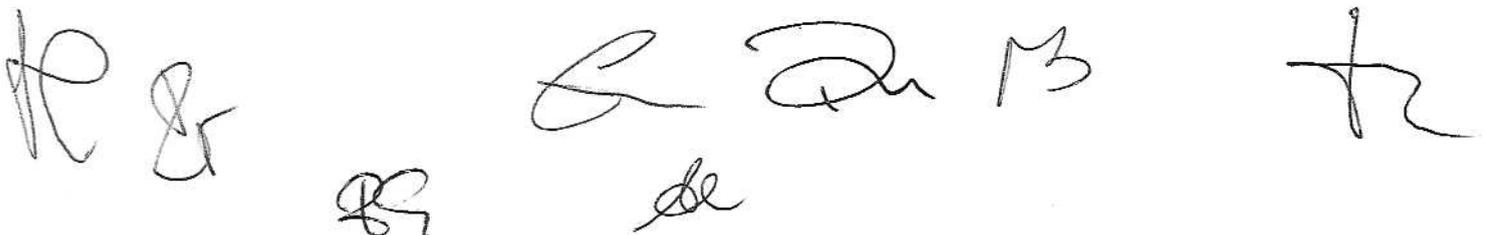
Le modifiche ai sottoelencati articoli e parti di articoli hanno tuttavia decorrenza dalla data di stipulazione del CCNL (7 febbraio 2023):

- art. 6 – Attività sindacale
- art. 11 – Rapporto di lavoro a tempo determinato
- allegato all'art. 12 – Profili formativi apprendistato professionalizzante
- art. 13 bis – Lavoro agile (nuovo)
- art.15 – Classificazione del personale, Dichiarazione congiunta
- art. 17 – Sviluppo e mobilità professionale
- art. 19 – Formazione del personale
- art. 20 – Doveri del lavoratore
- art. 22 – Sicurezza e salute sul lavoro
- art. 29 – Giorni festivi – Riposo settimanale
- art. 39 punto 2) – Premio di risultato
- art. 42 – Pari opportunità
- art. 45 – Estinzione del rapporto di lavoro
- art. 47 – Preavviso
- art. 49 – Trattamento di fine rapporto

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

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

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

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there are three signatures, with the middle one being the most prominent. On the right, there is a single, large signature. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized script.

CAPITOLO 2

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

Art. 6

ATTIVITÀ SINDACALE

D) - PERMESSI PER ATTIVITÀ SINDACALE EXTRA-AZIENDALE

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

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

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

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

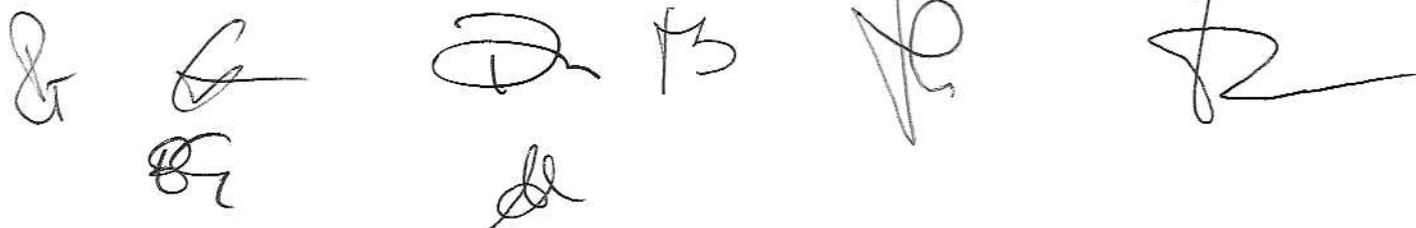
Il limite dei permessi retribuiti di cui al 1° comma è fissato in 20 giorni all'anno per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto, fruibili anche per frazione di giornata comunque non inferiore alle 3 ore.

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

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

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

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



CAPITOLO 3

COSTITUZIONE E FORME DEL RAPPORTO DI LAVORO

B) FORME DEL RAPPORTO DI LAVORO

Premessa

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

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

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

Art. 11

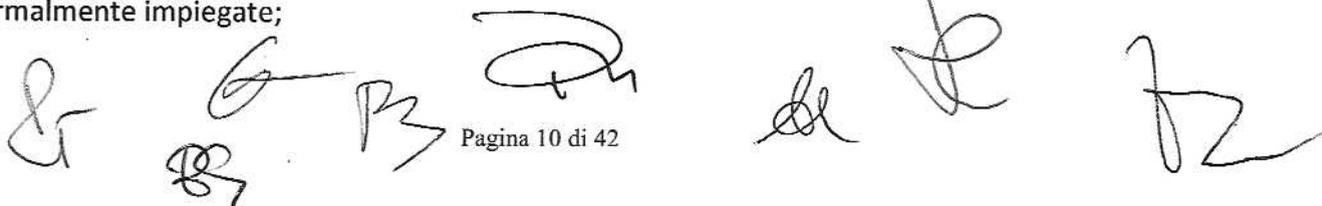
RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

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

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

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

- incrementi significativi/esigenze oggettive delle attività ordinarie aventi carattere di temporaneità;
- esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;
- lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;



- sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
- interventi di manutenzione straordinaria degli impianti e dei siti cimiteriali;

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

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

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

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

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

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

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

Le disposizioni di cui all'articolo 19, comma 2 del d. lgs. n. 81/2015 non sono applicabili nei seguenti casi:

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

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

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso aziende nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse

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

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

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a dodici mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 12

**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE - ALLEGATO N. 3
PROFILI FORMATIVI**

Profilo 1: Operatore funebre

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

		<p>Procedure di trasferimento, trasporto ed onoranza funebre e servizi complementari, in particolare:</p> <p>1. trasferimenti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ritiri d'urgenza su richiesta dell'Autorità giudiziaria; • trasferimenti su richiesta delle autorità sanitarie competenti; • trasferimenti in convenzione;
		<p>2. osservazione, vestizione e composizione delle salme, anche con l'utilizzo di tecniche di tanatoprassi e tanatoestetica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • periodo di osservazione dei cadaveri; • trattamenti di tanatoprassi per la conservazione dei cadaveri, di tanatoestetica, vestizione e composizione delle salme, con particolare riferimento a quelle decedute al di fuori dei presidi ospedalieri; • salme infette;
		<p>3. attività di allestimento feretri e delle componenti del servizio funebre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • tipologie delle componenti del servizio funebre; • nozioni sulla preparazione di feretri, urne, fasciamenti e sulla predisposizione delle targhe identificative e del materiale grafico;
		<p>4. recapito feretri e incassamento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • controllo conformità del feretro; • trasporto del feretro, con particolare riferimento ai recapiti in abitazione e istituti; • incassamento della salma e sua composizione all'interno del feretro;
		<p>5. riconoscimento delle salme</p>	<ul style="list-style-type: none"> • documentazione attinente; • accertamento dell'identità del cadavere; • chiusura del feretro;
		<p>6. trasporto ed onoranza funebre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • organizzazione del servizio funebre dal luogo del decesso al luogo di sepoltura; • pratiche di guida di auto funebri nell'esecuzione dell'onoranza; • affissioni; • allestimento, verifica e corretta tenuta dei mezzi di trasporto assegnati; • controllo conformità delle componenti del servizio funebre;
		<p>Mezzi e tecnologie per la movimentazione e</p>	<ul style="list-style-type: none"> • organizzazione dei magazzini; • forniture materiali;

		l'immagazzinaggio dei prodotti	<ul style="list-style-type: none"> • gestione informatizzata dei materiali; • gestione scorte, carico-scarico e stivaggio merci; • conduzione carrelli elevatori;
		Tecniche di controllo materiali e attrezzature ed inventario	<ul style="list-style-type: none"> • schede del prodotto e schede di sicurezza del materiale in uso;
		Materiali, attrezzature e veicoli, da utilizzarsi anche in relazione alla sicurezza del lavoro e tecniche di manutenzione ordinaria di mezzi e attrezzature	<ul style="list-style-type: none"> • schede di attrezzatura e schede di sicurezza dei dispositivi in uso; • modalità di esecuzione della manutenzione e della pulizia; • manuali d'uso; • modalità e frequenza di pulizia e sanificazione;
		Conoscenze delle operazioni e procedure cimiteriali	<ul style="list-style-type: none"> • procedure operative di seppellimento, inumazione, tumulazione e cremazione

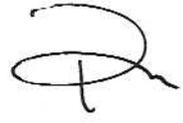
Profilo 2: Operatore cimiteriale

Area professionale di riferimento	Livello di inquadramento	Competenze tecnico-professionali su	Contenuti principali della formazione
Gestione servizi cimiteriali (Operai)	Non inferiore a D1	Normative di polizia mortuaria	<ul style="list-style-type: none"> • D.P.R. 10/09/1990 n. 285 - Regolamento di Polizia Mortuaria; • Circolare Ministero della Salute 24/06/1993 n. 24 - disposizioni tendenti ad uniformare l'applicazione del D.P.R. n. 285/90 su tutto il territorio nazionale; • Disciplina regionale/comunale in materia funeraria e di Polizia Mortuaria;
		Tecniche di movimentazione manuale dei carichi in condizioni di sicurezza	<ul style="list-style-type: none"> • operazioni cimiteriali, movimentazione manuale dei carichi e i rischi per la salute; • operazioni di tumulazioni in manufatti sviluppati in verticale con apposita attrezzatura e mezzi meccanici; • valutazione del rischio connesso alle operazioni cimiteriali e di movimentazione dei carichi;
		Procedure e metodologie di sepoltura	<ul style="list-style-type: none"> • ricevimento e modalità di movimentazione del feretro; • inumazioni ed esumazioni; • tumulazioni, estumulazioni e raccolta resti; • cremazione; • operazioni attinenti il seppellimento di animali da affezione;
		Servizi Complementari	<ul style="list-style-type: none"> • esecuzione di lavori accessori nei cimiteri; • posizionamento di decorazioni ed arredi cimiteriali; • sigillatura dei loculi; • esecuzione di fasciamenti in zinco; • esecuzioni di saldature a stagno; • manutenzione e pulizia delle strutture cimiteriali; • manutenzione dei viali, delle vie di transito e dei locali aperti al pubblico; • procedure di raccolta dei rifiuti derivanti dall'attività

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

			cimiteriale; • manutenzione del verde cimiteriale;
		Mezzi e tecnologie per la movimentazione e per l'immagazzinaggio dei prodotti	• nozioni di organizzazione dei magazzini; • fornitura materiali; • conduzione carrelli elevatori; • metodologie di stoccaggio; • criteri e modalità di immagazzinamento;
		Tecniche di controllo materiali ed attrezzature ed inventario	• schede del prodotto e schede di sicurezza del materiale in uso; • utilizzo dei dispositivi di protezione individuale;
		Materiali, attrezzature e veicoli, da utilizzarsi anche in relazione alla sicurezza del lavoro e tecniche di manutenzione ordinaria di mezzi e attrezzature	• conduzione macchine operatrici (bobcat, escavatori con gru o cestello); • conduzione montafretri, calafretri ed altre macchine dedicate alle operazioni cimiteriali; • conduzione ed uso di mezzi ed attrezzature per la manutenzione del verde cimiteriale; • modalità e frequenza di pulizia e sanificazione; • disinfezione di locali e veicoli;
		Tecniche di controllo e di gestione impianti di cremazione	• nozioni di funzionamento degli impianti di cremazione e della loro conduzione; valutazione del rischio connesso agli impianti • utilizzo dei dispositivi di protezione individuale;
		Conoscenza delle operazioni e delle procedure funebri	• procedure operative










Profilo 3: Addetto alle attività commerciali

Area professionale di riferimento	Livello di inquadramento	Competenze tecnico-professionali su	Contenuti principali della formazione
Commerciale (Impiegati)	Non inferiore a C2	Normative di settore: nozioni di legislazione sanitaria e medico legale	<ul style="list-style-type: none"> • D.P.R. 10/09/1990 n. 285 - Regolamento di Polizia Mortuaria; • Circolare Ministero della Salute 24/06/1993 n. 24 - disposizioni tendenti ad uniformare l'applicazione del D.P.R. n. 285/90 su tutto il territorio nazionale; • disciplina regionale/comunale in materia funeraria e di Polizia Mortuaria; • denuncia della causa di morte; • scheda ISTAT; • visita necroscopica, riscontro diagnostico, autopsia; • disposizioni autorità giudiziaria; • osservazione dei cadaveri; • obitori e depositi di osservazione; • salme infettive;
		Sistema di offerta aziendale e clienti relativi	<ul style="list-style-type: none"> • problemi logistici e psicologici e soluzioni relative; • diversificazione e personalizzazione al cliente delle offerte di servizi; • contenuti dei servizi complementari; • raccordo con gli altri segmenti aziendali;
		Funzionamento e caratteristiche dei mercati di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> • tipologie ed aspettative dei clienti; • approfondimento delle offerte del mercato di settore; • rapporti con altri enti;
		Fonti giuridiche ed elementi caratterizzanti i contratti	<ul style="list-style-type: none"> • nozioni civilistiche sulle tipologie contrattuali; • caratteristiche e requisiti principali dei contratti di fornitura;
		Gestione dei clienti e della relativa documentazione	<ul style="list-style-type: none"> • comunicazione con i dolenti; • misurazione della salma; • inserimento dati anagrafici; • servizi complementari (consulenza cimiteriale, previdenza funeraria, ecc.); • gestione criticità insorgenti;

Handwritten mark

		Tecniche di negoziazione, vendita e marketing operativo	<ul style="list-style-type: none"> • strategie aziendali; • tecniche di negoziazione e vendita; • metodologie di comunicazione con i clienti interni ed esterni; • controllo conformità delle componenti del servizio funebre; • conformità della persona e della divisa; • corretta tenuta dei mezzi assegnati;
		Processi e tecniche di fatturazione	<ul style="list-style-type: none"> • nozioni di redazione del bilancio; • normativa fiscale di riferimento; • tenuta cassa; • inserimento dati contabili;
		Tecniche di gestione commerciale del credito	<ul style="list-style-type: none"> • ottimizzazione dei tempi di fatturazione e riscossione; • sistemi di riscossione delle fatture; • monitoraggio criticità insorgenti; • gestione insoluti;
		Tecniche di analisi e valutazione di iniziative di sviluppo commerciale sui mercati di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> • tecniche di analisi delle tipologie qualitative e quantitative dei servizi effettuati sul territorio; • valutazione dei servizi offerti in rapporto al territorio; • individuazione dei bisogni da soddisfare e possibilità di sviluppo commerciale; • espansione territoriale dell'attività
		Tecniche di allestimento conduzione di cerimonie e riti funebri	<ul style="list-style-type: none"> • tecniche di gestione di problemi logistici Tecniche di gestione del lutto e aspetti psicologici dei riti funebri; tecniche comunicative; • conduzione di attività di gruppo

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right.

Art. 13bis
LAVORO AGILE

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

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

Le Parti richiamano integralmente il Protocollo Nazionale Confederale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021 promosso dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, in particolare il principio della valorizzazione della contrattazione collettiva quale fonte privilegiata di regolamentazione dello svolgimento della prestazione di lavoro agile, fatta salva la disciplina di legge.

Con l'obiettivo di supportare il diffondersi della regolamentazione collettiva aziendale sul lavoro agile nel settore e fermi restando gli accordi già in essere, condividono pertanto i seguenti elementi di riferimento.

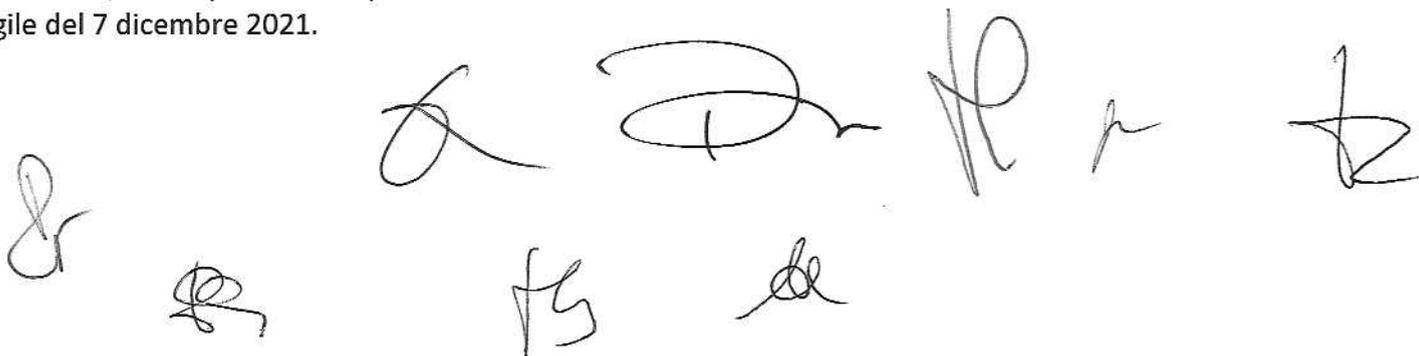
- a) Facoltatività dell'utilizzo del lavoro agile nell'impresa;
- b) Volontarietà di adesione individuale al lavoro agile;
- c) Compatibilità dell'attività lavorativa con lo svolgimento della prestazione in modalità agile, secondo le valutazioni tecnico-organizzative-produttive di pertinenza dell'azienda;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

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

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

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

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

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, stylized cursive or semi-cursive forms.

CAPITOLO 4

CLASSIFICAZIONE, MOBILITA' E SVILUPPO DEL PERSONALE

Art. 15

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Dichiarazione congiunta

Linee guida per la revisione del sistema di classificazione del personale

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

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

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

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

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

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

Addendum alla Dichiarazione congiunta

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

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

In tale ambito si ribadisce la necessità di perseguire una più adeguata rappresentazione delle mansioni assegnate per i diversi livelli di inquadramento, che tenga conto dell'evoluzione delle professionalità operanti nel settore, in particolare individuando profili professionali esemplificativi per le diverse figure operanti nel settore comprese anche le nuove attività emergenti, quali quelle connesse all'ambito della tanatoestetica, della celebrazione delle cerimonie di commiato e di eventi analoghi e della gestione degli impianti di cremazione.

Art. 17

SVILUPPO E MOBILITÀ PROFESSIONALE

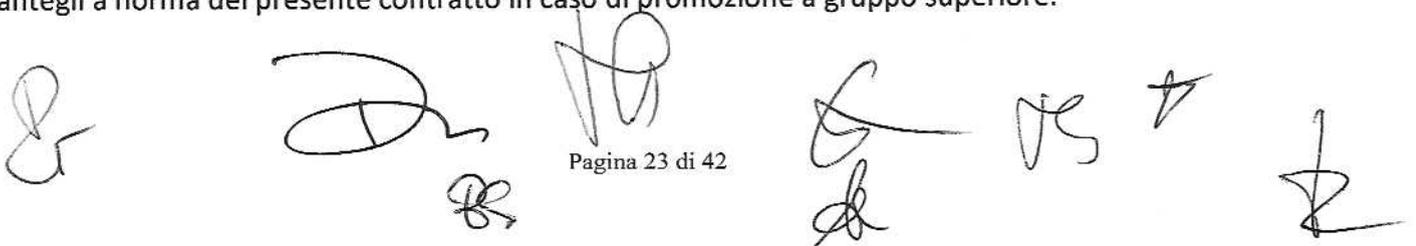
La mobilità professionale del personale si attua nell'ambito delle vigenti disposizioni di legge, con la finalità di utilizzare e valorizzare al meglio le capacità professionali dei lavoratori e per assicurare una migliore erogazione dei servizi, con specifico riferimento all'organizzazione del lavoro,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

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

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

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

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



Pagina 23 di 42

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

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

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

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

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

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

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

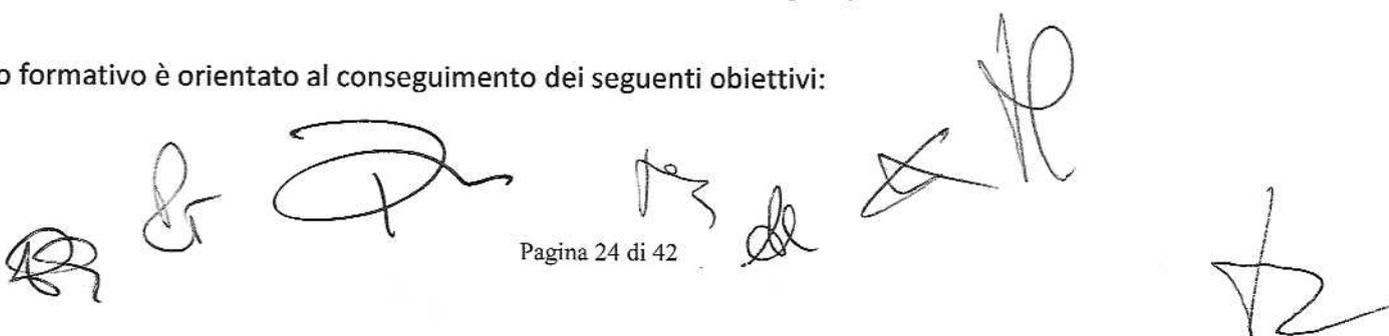
Art. 19

FORMAZIONE DEL PERSONALE

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

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

Il modello formativo è orientato al conseguimento dei seguenti obiettivi:



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

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

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

Le iniziative formative saranno rivolte:

- a) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento (formazione continua);
- b) al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza al fine di favorire un adeguato reinserimento in azienda (formazione di reinserimento);
- c) al personale neo assunto, al fine di assicurare un agevole inserimento nel sistema aziendale (formazione d'ingresso);
- d) al personale con potenziale da sviluppare, al fine di consentire l'acquisizione di competenze coerenti con ruoli organizzativi e funzionali di diverso o più elevato contenuto professionale (formazione di crescita professionale);
- e) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o processi di rilevante ristrutturazione aziendale, che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di realizzare la riqualificazione e la riconversione delle competenze/professionalità per un proficuo reimpiego (formazione/qualificazione mirata);
- f) ai lavoratori di età superiore ai 60 anni, per consentirne l'eventuale adeguata ricollocazione, anche in mansioni diverse e meno gravose (formazione di ricollocazione).

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

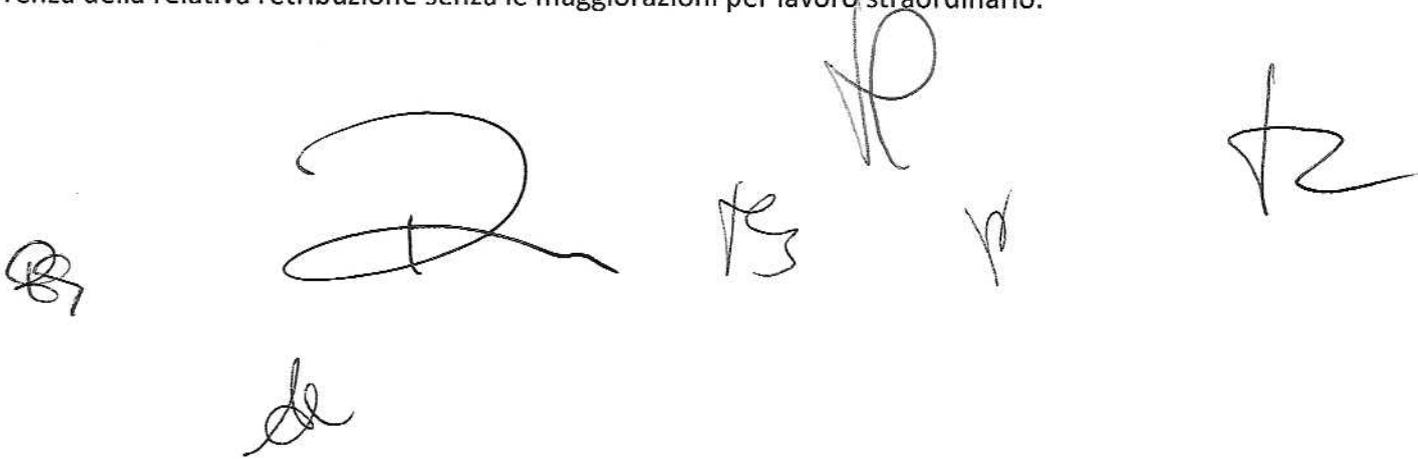
Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento dell'attività di formazione sono registrate in conformità alla normativa vigente.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5, n. 2 in materia di informazione/consultazione sulle politiche formative aziendali, fabbisogni, tempi e modalità delle concrete iniziative formative formeranno oggetto

di informazione delle rsu assistita dalle strutture territoriali delle OO.SS. FP CGIL – FIT CISL-UILTRASPORTI.

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

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

A collection of handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a small scribble, a large stylized signature, a signature that looks like '13', a signature that looks like '10', a signature that looks like '12', and a signature that looks like '12'.A handwritten signature in black ink, appearing as a stylized '8' or similar character.A handwritten signature in black ink, appearing as a stylized 'A' or similar character.

CAPITOLO 5
NORME DISCIPLINARI

ART. 20

DOVERI DEI LAVORATORI

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

I. Qualità dei servizi offerti

Tutti i lavoratori a contatto con l'utenza devono:

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

II. Sicurezza

Tutti i lavoratori che operano nel settore devono:

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

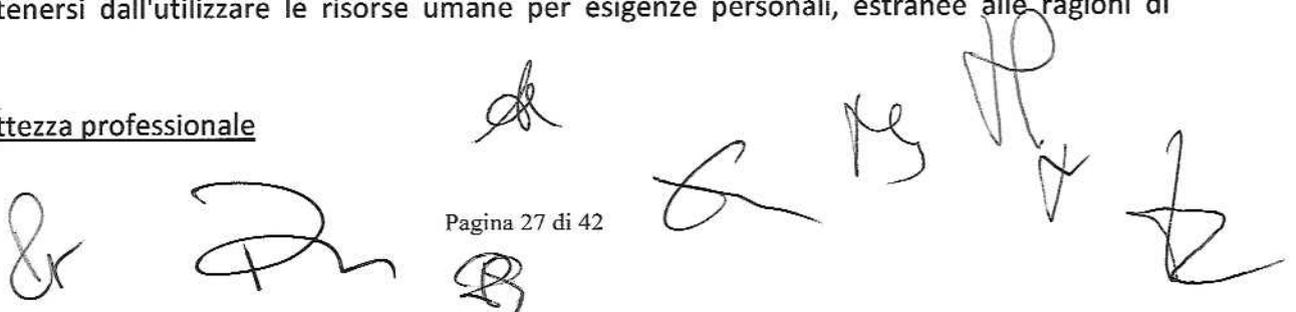
È vietato, inoltre, prestare attività lavorativa in stato di ubriachezza o in stato di coscienza alterato dall'assunzione di sostanze stupefacenti, allucinogene a prescindere che influenzino il regolare svolgimento dell'attività lavorativa.

III. Attenzione alle Persone

Tutti i lavoratori che operano nel settore devono:

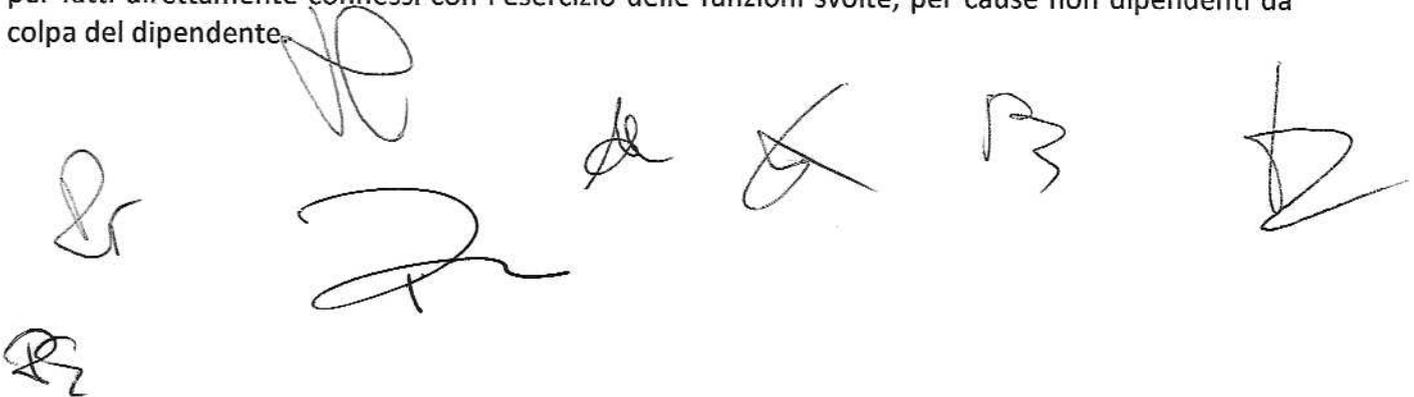
- impostare i rapporti con i colleghi di lavoro secondo un modello di cortesia e professionalità, adottando pertanto una condotta conforme ai doveri civici;
- valutare i propri collaboratori esclusivamente in funzione del loro impegno e contributo al conseguimento dei compiti ed obiettivi dell'impresa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

IV. Correttezza professionale

A collection of handwritten signatures in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are simple loops, others are more complex and stylized.

Tutti i lavoratori che operano nel settore devono:

- rispettare le leggi, le disposizioni contrattuali, aziendali, gli ordini e le istruzioni dei superiori gerarchici. Ove la disposizione sia palesemente contraria a normative, regolamenti o altre istruzioni è doveroso esprimere in modo civile il proprio dissenso illustrandone le ragioni. Se la disposizione è confermata per scritto è d'obbligo eseguirla purché ciò non comporti il mancato rispetto di norme sanzionate penalmente;
 - evitare di assentarsi dal proprio impiego simulando malattie o stati incompatibili con l'attività lavorativa;
 - evitare di frequentare i luoghi nella disponibilità dell'azienda al di fuori dell'orario di lavoro;
 - evitare ogni possibile conflitto di interessi, con particolare riferimento a interessi personali o familiari, che potrebbero influenzarne l'indipendenza di giudizio nel decidere quale sia il migliore interesse per l'impresa e il modo più opportuno per 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;
 - appropiare le spese dell'impresa con lo stesso spirito e diligenza delle spese per ragioni personali.
 - aver cura dei locali, mobilia, oggetti, macchinari, attrezzi e strumenti a lui affidati;
 - assicurare in caso di sciopero le prestazioni indispensabili nel rispetto dell'Accordo Nazionale Federgasacqua (oggi Utilitalia) /CGIL-CISL-UIL dell'11.06.2003 oltreché attenersi alle previsioni della L. 146/90 come modificata dalla L.83/2000 e del Protocollo Cispel/CGIL-CISL-UIL del 20.07.89 ed alle disposizioni aziendali in merito, anche nel quadro di eventuali accordi applicativi aziendali;
 - il lavoratore al di fuori dell'orario di lavoro non può svolgere altre attività lavorative che possano ledere l'interesse dell'azienda,
 - il lavoratore deve sottoporsi, a richiesta dell'azienda, a visita medica di accertamento dell'idoneità lavorativa e deve altresì dichiarare all'azienda la propria dimora e segnalare eventuali cambiamenti.
2. Le aziende garantiscono l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie ai lavoratori che per motivi professionali sono coinvolti in procedimenti penali e civili, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, per cause non dipendenti da colpa del dipendente.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large stylized signature, a smaller signature, and several sets of initials or short signatures.

CAPITOLO 6

AMBIENTE DI LAVORO, IGIENE E SICUREZZA

Art. 22

SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO

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

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

Le Parti convengono altresì circa l'opportunità di utilizzare nelle aziende sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e promuovono a tal fine l'adozione delle linee guida di indirizzo SGSL-U, pubblicate dall'INAIL nel 2020. Sempre in tale ottica, le Parti ritengono anche opportuno recepire, a livello aziendale, il documento "Gestione degli incidenti: procedura per la segnalazione dei *near miss*" pubblicato da INAIL nel 2021. Per la valorizzazione e l'aggiornamento continuo di tali strumenti, concordano sulla necessità di coinvolgere periodicamente i R.L.S.A.

Le Parti riaffermano il diritto-dovere di ogni lavoratore di operare in un ambiente sano, sicuro e costantemente adeguato, nel rispetto delle indicazioni dei piani di valutazione dei rischi, con particolare attenzione all'utilizzo dei dispositivi di protezione e ribadiscono che l'esigenza di sicurezza, di miglioramento dell'ambiente di lavoro, di tutela della salute psico-fisica dei lavoratori deve essere intesa come necessario corollario della centralità della persona che lavora.

Visti i disposti del titolo I del Decreto legislativo n. 81/2008 ed il rinvio ivi previsto alla contrattazione collettiva per la disciplina di specifici argomenti, le Parti convengono quanto segue:

1) RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1.1 Numero

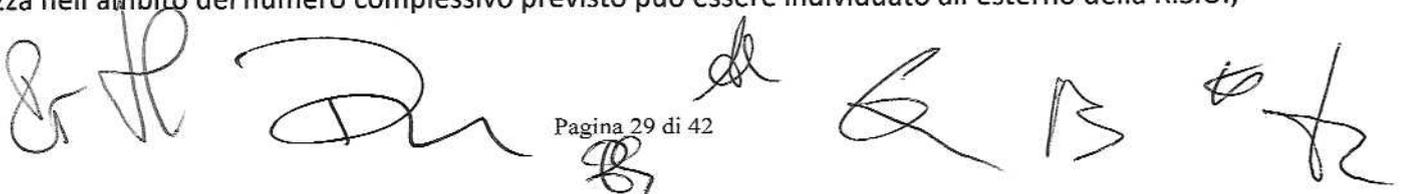
Il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza viene come di seguito definito:

Aziende fino a 200 dipendenti:	1
Aziende da 201 a 1000 dipendenti:	3
Aziende oltre i 1000 dipendenti:	6

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

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

1. nelle aziende che occupano da 71 a 200 dipendenti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può essere individuato anche all'esterno dei componenti della R.S.U.;
2. nelle aziende che occupano da 201 a 800 dipendenti 1 rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nell'ambito del numero complessivo previsto può essere individuato all'esterno della R.S.U.;



Pagina 29 di 42

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

1.2 Modalità di designazione o elezione

a) Aziende fino a 15 dipendenti

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

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

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

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

b) Aziende con più di 15 dipendenti

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

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

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

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

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

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



1.3 Permessi retribuiti

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

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

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

1.4 Formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

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

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

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

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

1.5 Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

a) Accesso ai luoghi di lavoro

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

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

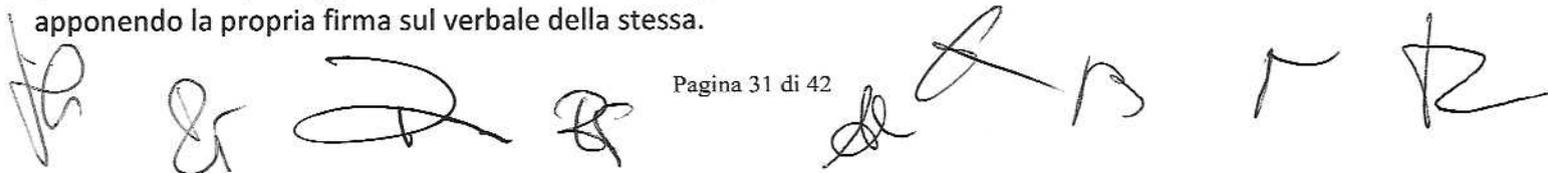
Tali visite si svolgono di norma congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

b) Modalità di consultazione

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

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

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



c) Informazioni e documentazione aziendale

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

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

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

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

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

d) Strumenti per l'espletamento delle funzioni

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

2) ORGANISMI PARITETICI

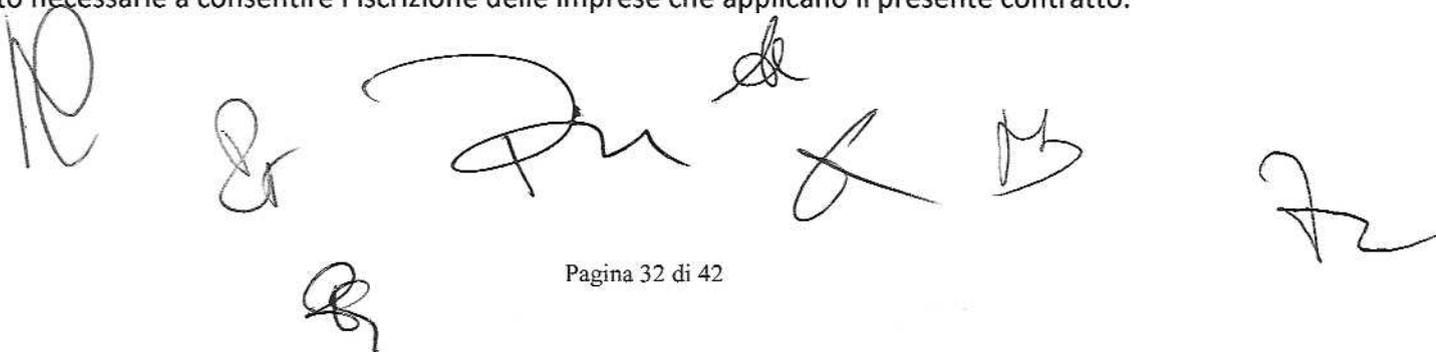
Le Parti individuano congiuntamente nella Fondazione Rubes Triva l'organismo paritetico di cui all'art. 51, del D.Lgs. n. 81/2008 e, pertanto, concordano sull'iscrizione alla stessa delle aziende che applicano il presente C.C.N.L., a far data dal 1° gennaio 2024.

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

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

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

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



CAPITOLO 7

ORARIO DI LAVORO

Art. 29

GIORNI FESTIVI - RIPOSO SETTIMANALE

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

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

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

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

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

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

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

Per le festività soppresse dalla legge 5.2.1977 n. 54 si applicherà il seguente trattamento:

¹ Legge 27.5.1949, n. 260, come modificata dalla L. 5.3.1977, n. 54, dalla L. 28.12.1985, n. 792 e dalla legge 20.11.2000 n. 336

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

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

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

N.B.: La festività del 4 novembre è stata differita alla prima domenica di novembre.

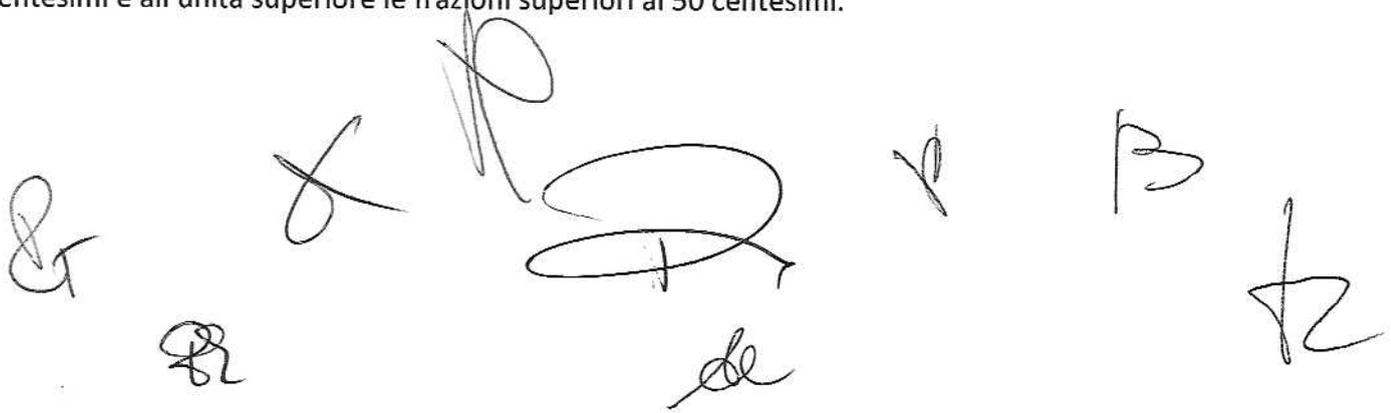
La festività dell'Epifania N.S. è stata ripristinata dal D.P.R. 28.12.1985 n. 792 e comporta la riduzione di una giornata dal numero dei permessi sostitutivi delle festività soppresse di cui all'Accordo Interconfederale del 27.7.1978. Anche la festività del 2 giugno è stata ripristinata con legge n.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

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

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

3) ove i permessi di cui sopra non possano essere usufruiti entro l'anno cui si riferiscono per fatto derivante esclusivamente da motivate esigenze inerenti alla organizzazione dei servizi erogati, sarà corrisposta al lavoratore interessato nella retribuzione del mese di dicembre, per ciascuno di quelli non goduti, una quota giornaliera di retribuzione contrattuale, senza alcuna maggiorazione, di importo pari a quella dovuta per le giornate di ferie. Sono fatte salve diverse intese aziendali per l'eventuale fruizione dei permessi non goduti nell'anno successivo.

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

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'G', a signature that looks like 'R', a large signature that is mostly illegible but has a prominent loop, a signature that looks like 'P', a signature that looks like 'B', and a signature that looks like 'L'. There are also some smaller, less distinct marks scattered around these main signatures.

CAPITOLO 9

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 37

MINIMI TABELLARI INTEGRATI

I minimi tabellari integrati e le relative decorrenze sono quelle determinate nella tabella di seguito riportata.

Minimi tabellari integrati					
	Livello	Parametro	Decorrenze		
01/08/2020			01/03/2023	01/03/2024	01/11/2024
€ 3.057,32	QS	244,85	€ 3.143,84	€ 3.195,75	€ 3.239,01
€ 2.732,28	Q	218,81	€ 2.809,60	€ 2.855,99	€ 2.894,65
€ 2.412,32	A1	193,19	€ 2.480,59	€ 2.521,55	€ 2.555,68
€ 2.193,04	A2	175,63	€ 2.255,10	€ 2.292,34	€ 2.323,37
€ 2.027,88	B1	162,40	€ 2.085,27	€ 2.119,70	€ 2.148,39
€ 1.897,32	B2	151,95	€ 1.951,01	€ 1.983,23	€ 2.010,08
€ 1.766,83	C1	141,50	€ 1.816,83	€ 1.846,83	€ 1.871,83
€ 1.672,61	C2	133,95	€ 1.719,94	€ 1.748,34	€ 1.772,01
€ 1.621,91	C3	129,89	€ 1.667,81	€ 1.695,35	€ 1.718,30
€ 1.571,22	D1	125,83	€ 1.615,68	€ 1.642,36	€ 1.664,59
€ 1.484,23	D2	118,87	€ 1.526,23	€ 1.551,43	€ 1.572,43
€ 1.248,67	D3	100,00	€ 1.284,01	€ 1.305,21	€ 1.322,88

Art. 39

PREMIO DI RISULTATO

1. PREMESSA

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

Tale premio ha le finalità di:

- coinvolgere e far partecipare tutti i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di obiettivi e programmi di efficienza, produttività e qualità;
- far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento economico e produttivo conseguito attraverso la realizzazione degli obiettivi e dei programmi suddetti.

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

2. DETERMINAZIONE DI OBIETTIVI E PROGRAMMI

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

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

In ogni caso, nel suo insieme, il sistema di programmi ed obiettivi definito con la contrattazione triennale aziendale deve essere funzionale al conseguimento di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.

Gli obiettivi devono essere flessibili, per orientare gli sforzi in coerenza con le strategie aziendali, in particolare nelle aziende a struttura più complessa in cui nei tre anni la situazione dei singoli settori può variare anche in maniera differenziata.

Tali obiettivi, per essere il più possibile coinvolgenti nei confronti dei lavoratori devono risultare visibili, misurabili ed apprezzabili nel loro andamento.

Stabiliti il sistema e l'articolazione degli obiettivi, anche tra loro alternativi, vengono definiti i relativi parametri di riferimento e misurazione, anche attribuendo fattori di ponderazione differenziati, ai cui risultati vanno collegate le eventuali erogazioni, da corrispondere a consuntivo dell'esercizio di riferimento.

Gli accordi e le relative erogazioni devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione delle agevolazioni fiscali e/o contributive previste dalla legislazione vigente; in particolare, gli accordi potranno prevedere la volontaria conversione del premio di risultato in prestazioni, opere e servizi di carattere sociale, corrisposti anche sotto forma di rimborso spese (welfare aziendale).

Nel corso dell'anno sono prevedibili, tra azienda e R.S.U., dei momenti di verifica relativi all'andamento dei programmi/obiettivi di miglioramento convenuti tra le Parti.

3. DETERMINAZIONE DEL VALORE DEL PREMIO DI RISULTATO

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

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

d) il premio di risultato è differenziabile a livello individuale in base a parametri di professionalità ed attività effettivamente resa, in relazione:

- ai diversi obiettivi prefissati per ciascun settore produttivo in fase di redazione dei programmi di miglioramento;
- al diverso contributo apportato per il conseguimento degli obiettivi prefissati, rilevato a consuntivo;

e) qualora vi siano, nel corso della vigenza dell'accordo aziendale, acquisizioni e/o scorpori di attività che incidano diversamente sugli indicatori di cui ai commi precedenti, si procede alla ridefinizione dei valori di riferimento.

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

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

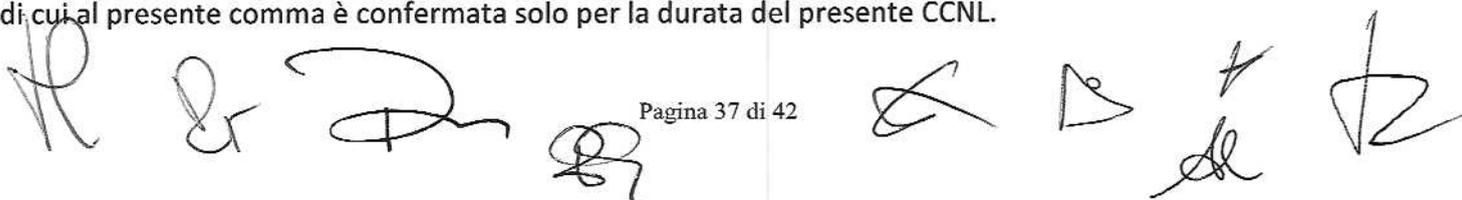
4. ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

Per favorire l'effettività della contrattazione di secondo livello, ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato in forza nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello – escluse quelle che versino in condizioni di difficoltà economico-produttiva documentata – e che non percepiscono trattamenti economici individuali o collettivi con la medesima finalità viene riconosciuto a titolo di elemento di garanzia retributiva un importo annuale individuale di 150 € medi sul parametro del livello C1.

Tale trattamento viene erogato in unica soluzione con le competenze del mese di marzo ai lavoratori in servizio alla data di erogazione e viene corrisposto in dodicesimi proporzionali ai mesi di presenza effettiva in servizio nell'anno precedente. Tale importo è escluso dalla base di calcolo del TFR ed è comprensivo dei riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta di origine legale o contrattuale.

A livello aziendale possono essere valutate le modalità per riconoscere l'elemento di garanzia retributiva ai lavoratori con contratti a tempo determinato comunque superiori a 9 mesi ed alle altre tipologie di rapporto di lavoro subordinato.

A decorrere dall'anno 2023 l'elemento di garanzia retributiva viene aumentato dell'importo di 60 € medi annui sul livello del parametro medio C1; tale aumento avrà efficacia per le erogazioni a partire da marzo 2024 fatte salve le modalità di calcolo e attribuzione previste dal comma precedente. La clausola di cui al presente comma è confermata solo per la durata del presente CCNL.



CAPITOLO 10

PARI OPPORTUNITÀ - AZIONI SOCIALI - PROVVIDENZE VARIE

Art. 42

PARI OPPORTUNITÀ

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

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

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

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

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

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the page. From left to right, there are several distinct marks: a stylized 'GT', a large 'R', a signature that looks like 'G', a large 'D' with a horizontal line through it, a signature that looks like 'R', a signature that looks like 'R', and a signature that looks like 'R' with a downward arrow above it.

CAPITOLO 11

ESTINZIONE E NOVAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 45

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro si estingue per i seguenti motivi:

- a) collocamento a riposo del dipendente per raggiunti limiti di età secondo le vigenti disposizioni di legge;
- b) morte del dipendente;
- c) dimissioni del dipendente;
- d) licenziamento o recesso del dipendente per superamento dei limiti massimi di malattia ai sensi dell'art. 33 e aspettativa ai sensi dell'art. 32;
- e) licenziamento per comprovata incapacità lavorativa del dipendente;
- f) licenziamento per comprovato scarso rendimento del dipendente;
- g) licenziamento per motivi disciplinari ai sensi dell'art. 21;
- h) licenziamento per giusta causa o giustificato motivo ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 47

PREAVVISO

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

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

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

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

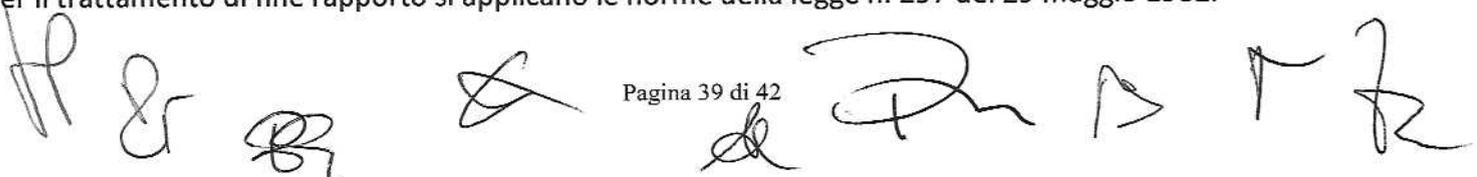
Tanto il licenziamento quanto le dimissioni debbono essere comunicati per iscritto, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

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

Art. 49

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Per il trattamento di fine rapporto si applicano le norme della legge n. 297 del 29 maggio 1982.



Pagina 39 di 42

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

- a) retribuzione globale;
- b) E.D.R. ex Protocollo Governo-Parti Sociali 31.7.1992;
- c) indennità di reperibilità;
- d) trattamento economico per mutamento di mansioni per durata di almeno 185 giorni nell'arco dell'anno solare;
- e) indennità per mancato preavviso;
- f) festività soppresse non godute.

Art. 52

WELFARE CONTRATTUALE

1. Previdenza complementare²

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

Preso atto delle normative vigenti, le Parti concordano pertanto di prevedere un Fondo pensione complementare per i lavoratori e le imprese pubbliche funerarie.

A tal fine, considerata specificamente la situazione occupazionale del settore e con l'intento di fare comunque riferimento ad un Fondo con una platea di destinatari sufficientemente ampia da realizzare l'interesse dei dipendenti, le Parti convengono di aderire al Fondo, già presente nell'ambito del sistema Confservizi-CISPEL, denominato Fondo Pensione Complementare per i dipendenti delle imprese di pubblica utilità - PEGASO, costituito con atto notarile del 6 luglio 1998, n. rep. 44715 notaio Giacomo Benintende di Roma³.

Ai sensi e per gli effetti previsti dal comma 4⁴ dello Statuto del Fondo Pegaso, le Parti convengono di accettare integralmente le norme statutarie di Pegaso, fatte salve, in specie con riferimento ai contributi rispettivamente a carico delle aziende e dei lavoratori ed alle quote del T.F.R., le disposizioni di seguito convenute:

Contributo a carico azienda

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

Per ciascun dipendente iscritto al Fondo di previdenza complementare con versamento della relativa contribuzione le aziende verseranno un ulteriore contributo aggiuntivo a carico dell'azienda stessa, stabilito in misura fissa, pari a 13 euro per 12 mensilità.⁵

² Accordo 22 giugno 2000

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

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

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

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

Contributo a carico lavoratore

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

Prelievo da T.F.R.

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

dipendenti con meno di 18 anni di contribuzione alla data del 31.12.1995: 2,1% della retribuzione annua utile ai fini del T.F.R.

dipendenti con più di 18 anni di contribuzione alla data del 31.12.1995: 1,6% della retribuzione annua utile ai fini del T.F.R.

Contributo iscrizione

All'atto dell'iscrizione, il singolo lavoratore e l'impresa di cui lo stesso è dipendente sono tenuti al versamento di un contributo una tantum a titolo di quota di iscrizione al Fondo, pari a 5 euro per il lavoratore e 10 euro per l'impresa.

L'obbligo della contribuzione a carico sia del dipendente sia dell'impresa nonché l'obbligo della destinazione delle quote di T.F.R. a PEGASO decorre dal momento della sottoscrizione del singolo lavoratore della domanda di adesione al Fondo; ove l'adesione del singolo lavoratore intervenga prima della data di entrata in vigore del Fondo, i su indicati obblighi diventano effettivi da quest'ultima data.

Le contribuzioni a carico dell'impresa e del lavoratore sono trattenute mensilmente e versate al Fondo ogni tre mesi (aprile, luglio, ottobre, gennaio) entro i termini previsti per il versamento dei contributi previdenziali; analoga periodicità di versamento è adottata per l'importo relativo al T.F.R..

L'impresa fornisce al lavoratore tempestiva comunicazione circa l'entità delle trattenute effettuate mediante apposita indicazione nella busta paga.

In deroga alle disposizioni sopra previste, le Parti, considerato che in alcune imprese associate vengono applicati, per le distinte attività merceologiche esercitate, anche altri contratti collettivi di lavoro, convengono che nelle imprese associate nelle quali siano verificate entrambe le seguenti condizioni: 1) applicazione del presente CCNL ad un numero di dipendenti inferiore al 15% del totale della forza lavoro dell'impresa; 2) applicazione al restante personale di un unico altro contratto collettivo di lavoro che contempli un proprio Fondo di previdenza complementare aperto al settore funerario e diverso da Pegaso, la decisione in ordine al Fondo di Previdenza Complementare cui aderire tra quelli disponibili, con riferimento alle norme dei rispettivi Statuti, nonché le condizioni di adesione e contribuzione siano rimesse ad uno specifico accordo di carattere aziendale.

Ove tale accordo non venga raggiunto entro il termine del 30 novembre 2000, ovvero entro 5 mesi dalla data di prima applicazione del presente CCNL se successiva alla data di stipulazione del presente accordo, resta convenuta la decadenza della deroga qui espressa e l'adesione anche delle imprese nelle condizioni sopra specificate al Fondo PEGASO, alle condizioni tutte previste nel presente accordo.

Per quant'altro non espressamente regolato, si fa riferimento alle disposizioni contenute nello Statuto di PEGASO.



2. Assistenza Sanitaria Integrativa

Premesso che il diritto alla salute è uno dei diritti fondamentali della persona ed un interesse primario della collettività e ferma restando la validità e la centralità delle forme di assistenza pubblica garantita dal Servizio Sanitario Nazionale, la legislazione vigente consente di integrare le prestazioni pubbliche con forme di assistenza sanitaria complementari definite negozialmente.

Le parti stipulanti intendono garantire anche ai lavoratori del settore funerario un sistema contrattuale di prestazioni sanitarie integrative: a tal fine convengono di aderire al Fondo integrativo di Assistenza Sanitaria per i dipendenti dei Servizi Ambientali FASDA, il cui statuto (artt. 4 e 5) prevede l'adesione di soci non fondatori, con decorrenza 1° ottobre 2018.

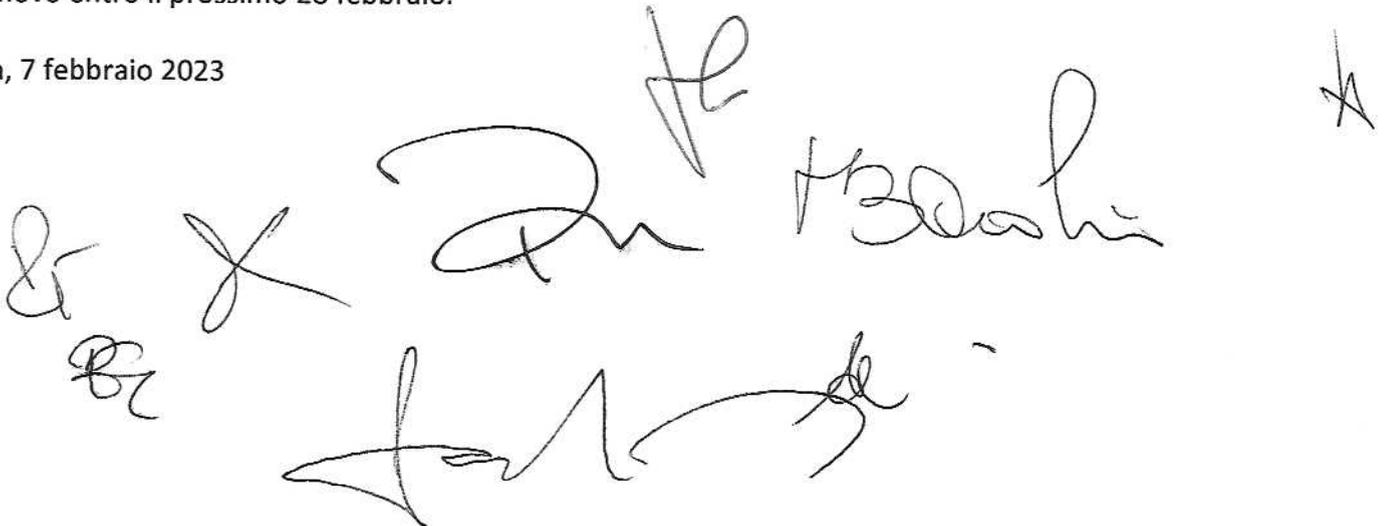
L'adesione al Fondo comporta l'obbligo di iscrivere i rispettivi dipendenti in forza, non in prova, con contratto a tempo indeterminato (inclusi gli apprendisti), anche a tempo parziale purché con orario di lavoro pari almeno al 50% dell'orario normale a tempo pieno; sono considerati in forza anche i dipendenti in aspettativa non retribuita.

Per il finanziamento delle prestazioni è stabilito a carico del datore di lavoro per ogni lavoratore iscritto un contributo ordinario trimestrale pari a 42,50 euro, al netto del vigente contributo di solidarietà ed al lordo delle spese di funzionamento del Fondo, con inizio del versamento a partire dal 1° ottobre 2018.

A decorrere dal 1° luglio 2024 il contributo che le aziende versano al Fondo FASDA è incrementato di un importo aggiuntivo trimestrale pari a 42 euro, al netto del contributo di solidarietà ed al lordo delle spese di funzionamento del Fondo. Di conseguenza a decorrere dal versamento del 16 luglio 2024 il contributo ordinario trimestrale è aumentato alla misura complessiva di 84,50 euro per ogni lavoratore dipendente.

Le Organizzazioni sindacali si impegnano a sciogliere la riserva in ordine alla presente ipotesi di accordo di rinnovo entro il prossimo 28 febbraio.

Roma, 7 febbraio 2023

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures of varying lengths and styles, some appearing to be initials or full names. The signatures are scattered across the lower half of the page, with some overlapping. The background is white, and the ink is dark and clear.