IPOTESI DI ACCORDO NAZIONALE

Il giorno 10 luglio 2018 in Roma

tra

UTILITALIA, rappresentata da Paola Giuliani, Marcello Bronzetti, Luciano Dolcetti, Roberto Burchielli, con l'assistenza di Lorenzo Lama

e

la Funzione Pubblica - CGIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Federico Bozzanca, dal Capo Area Massimo Cenciotti e dalla Delegazione trattante composta da Francesa Balestrieri, Maurizio Biferali, Fausto Fava, Fabio Artosi, Maurizio Gavelli, Stefano Ovani, Gianluca Rocchi, Marina Boero;

la FIT-CISL, rappresentata dal Segretario Nazionale Maurizio Diamante, dal Coordinatore nazionale Angelo Curcio, dai dirigenti sindacali Simone Dionisi e Giuseppe Aratari;

la UILTrasporti-UIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Marco Odone, dal responsabile nazionale settore ambiente Paolo Modi, coadiuvati dai Segretari Regionali Rino Missiroli, Stefano Bertinelli, Stefano Scarpato,

è stato stipulato il seguente accordo per il rinnovo del CCNL 11.12.2014 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 ha durata triennale, con decorrenza 1° gennaio 2018.

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 11.12.2014 fino alla data di stipulazione del presente accordo, a norma dell'art. 2, ultimo comma del CCNL stesso.

Le Parti sono impegnate ad incontrarsi tempestivamente per provvedere alle necessarie modifiche contrattuali ove intervengano modifiche normative che interessino gli istituti disciplinati dal presente accordo.

Letto, confermato, sottoscritto

UTILITALIA

FP-CGIL

FIT-CISL

UIL-TRASPORTI

1) *PARTE NORMATIVA*

Le parti convengono il nuovo testo dei seguenti articoli.

CAPITOLO 2
SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

ART. 5
ASSETTI CONTRATTUALI E RELAZIONI INDUSTRIALI

1) ASSETTI CONTRATTUALI

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

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

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

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

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

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

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

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

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica nella misura che sarà stabilita nei singoli contratti collettivi nazionali

di lavoro di categoria a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, le Parti possono esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Contrattazione aziendale
La contrattazione a livello aziendale riguarda materie ed istituti - delegati in tutto o in parte dal presente CCNL o dalla legge - diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e che non siano già stati negoziati al primo livello.

Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente CCNL, ha la funzione di negoziare le erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, maggiore innovazione, efficienza organizzativa, efficacia, qualità e redditività nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa; la relativa disciplina è contenuta nell'art. 42 (Premio di risultato).

Gli accordi aziendali di cui al comma precedente hanno durata triennale.

La titolarità della contrattazione a livello aziendale spetta alle RSU assistita – ove previsto dal presente CCNL o dagli accordi interconfederali vigenti citati al primo comma - dalle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti FP CGIL – FIT CISL – UILTRASPORTI, queste ultime anche in luogo della RSU ove questa ultima non risulti costituita, a norma dell'art. 6 del presente CCNL.

I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 21 dicembre 2011, del Protocollo d'intesa del 1 agosto 2013 e dell'Accordo Interconfederale 10 febbraio 2014 (Testo Unico sulla Rappresentanza), o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti all'interno dell'azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute nell'A.I. 10 febbraio 2014.

I contratti collettivi aziendali approvati alle condizioni di cui sopra che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatoria finalizzata a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante oltre che per i datori di lavoro, per tutti i componenti della r.s.u. nonché, per le associazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e per le organizzazioni che ad esso abbiano formalmente aderito.

Gli accordi aziendali sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale e delle relative erogazioni economiche.

Le richieste di rinnovo degli accordi aziendali debbono essere presentate all'Azienda, in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

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

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

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

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

2) RELAZIONI INDUSTRIALI

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

Tali incontri avverranno con le modalità di seguito definite in relazione ai temi specificatamente demandati dal presente contratto, con l'obiettivo di realizzare fra le parti momenti di:
a) informazione, cioè la trasmissione di dati, notizie, informazioni, esposizioni di programmi ed iniziative; quando l'informazione venga effettuata dall'azienda attraverso la trasmissione di dati, documentazione, notizie, etc. su richiesta della R.S.U., può aver luogo un incontro di chiarimento e approfondimento;

b) consultazione, cioè la discussione su tematiche di rilievo finalizzata al confronto e approfondimento dei reciproci orientamenti ed opinioni;

c) contrattazione, cioè i momenti in cui le parti definiscono congiuntamente le soluzioni dei vari problemi.

Informazione
Con periodicità annuale, le aziende promuovono l'informazione preventiva o consuntiva, a seconda degli argomenti trattati, della RSU assistita dalle strutture territoriali competenti delle organizzazioni sindacali stipulanti, sui seguenti temi:

- Andamento economico e produttivo dell'azienda con riferimento alle prospettive di sviluppo dei servizi;
- Programmi di investimento;
- Linee di evoluzione degli assetti aziendali compresi i piani di mobilità;
- Andamento dell'occupazione, distinta per sesso e tipologia di contratto e politiche occupazionali;
- Situazione del personale maschile e femminile ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs. n. 198/2006 in tema di pari opportunità;
- Politiche formative aziendali, in particolar modo per quanto riguarda l'introduzione di nuove tecnologie;
- Indirizzi operativi in materia di sicurezza, ambiente di lavoro ed igiene del lavoro;

Gli incontri possono essere promossi su richiesta specifica di una delle Parti.
Con riferimento alle materie che hanno diretta incidenza sull'occupazione e sul contenuto delle prestazioni del personale, le aziende proseguiranno l'informazione di cui al comma precedente, a richiesta delle RSU e delle strutture territoriali competenti delle organizzazioni sindacali stipulanti, in termini di consultazione, con riguardo alle conseguenze per i lavoratori, sui seguenti temi:

- Programmi di sviluppo occupazionale;
- Processi di decentramento e di ristrutturazione;
- Politiche formative aziendali, in particolar modo per quanto riguarda l'introduzione di nuove tecnologie;
- Ogni altra materia espressamente indicata nei singoli articoli del CCNL.

Consultazione
L'Azienda, nel trasmettere le documentazioni, i dati, le notizie, etc., fissa un incontro con le RSU assistita dalle strutture territoriali competenti delle organizzazioni stipulanti da tenersi entro 7 giorni dalla stessa data.
Alla fine dell'incontro le RSU e le strutture territoriali competenti delle organizzazioni stipulanti possono richiedere un ulteriore incontro di approfondimento che dovrà tenersi

entro i 7 giorni successivi, con il che si intenderà completato l'impegno di consultazione e l'azienda procede all'attuazione dei provvedimenti di competenza.

Sono oggetto di consultazione, oltre quanto previsto al punto precedente:

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

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

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

CAPITOLO 3
COSTITUZIONE E FORME DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 10
RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere instaurato mediante assunzione o per effetto della trasformazione di un rapporto di lavoro a tempo pieno, con il consenso dell'azienda e del lavoratore.

Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle norme del presente articolo ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno.

Nel caso in cui il lavoratore al momento dell'assunzione abbia in corso altri rapporti di lavoro deve darne notizia all'azienda, producendo copia della relativa lettera di assunzione.

Ai sensi della normativa vigente, nella lettera di assunzione è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione a tempo parziale e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Nel caso di prestazioni lavorative in turni, l'indicazione di cui al precedente comma può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite e riguarderà la collocazione dell'orario nell'ambito del turno e secondo l'andamento dello stesso ovvero gli schemi di turno continuo e avvicendato in cui verrà programmata la prestazione a tempo parziale. Tale articolazione dell'orario non configura fattispecie di clausola elastica di cui all'art. 6, comma 4 del d.lgs. n.81/2015.

Ai sensi dell'art. 6, comma 4 del d. Lgs. n. 81/2015, nei rapporti di lavoro a tempo parziale le parti possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche, relative alla variazione della

collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

Il lavoro a tempo parziale può realizzarsi attraverso la riduzione dell'orario normale giornaliero di lavoro ovvero prevedendo periodi di lavoro a tempo pieno combinati con periodi di non lavoro o lavoro a orario giornaliero ridotto. Il personale a tempo parziale può essere impiegato anche secondo articolazioni diverse da quelle fissate per il restante personale a tempo pieno.

In caso di assunzione di lavoratori a tempo parziale, l'azienda fissa la durata della prestazione, che non è inferiore al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno, fatta eccezione per le ipotesi di lavoro a tempo parziale nel settore del trasporto funebre per le quali è previsto il limite minimo delle 16 ore settimanali.

Con intesa aziendale potranno essere fissati limiti percentuali diversi.

Le Parti si impegnano ad effettuare una verifica sulle modalità e sulla durata delle prestazioni a tempo parziale indicate nel comma precedente, entro la vigenza del presente contratto.

Avuto riguardo alle particolari caratteristiche del servizio gestito nonché ai programmi di assunzione per il periodo di vigenza contrattuale, salvo diverso accordo a livello aziendale è individuata nel 18% del personale in forza a tempo pieno ed indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente la soglia annuale media normalmente utilizzata per nuove assunzioni a tempo parziale ed indeterminato; a tal fine, il numero dei lavoratori a tempo parziale si individua con riferimento al rapporto tra la sommatoria degli orari di lavoro ridotti concordati ed orario complessivo svolto dai lavoratori a tempo pieno, senza computare i contratti di lavoro trasformati da tempo pieno a tempo parziale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 4 del d.lgs. n. 81/2015, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale ovvero alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, le prestazioni lavorative aggiuntive in attuazione di clausole elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo pari al 50% della prestazione concordata.

Il consenso del lavoratore alle clausole elastiche deve risultare da atto scritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente della RSU indicato dal lavoratore medesimo o in mancanza dall'Organizzazione Sindacale territoriale stipulante il presente CCNL, indicata dal lavoratore medesimo.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 4 giorni lavorativi.

Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi del comma precedente, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria – determinata ai

sensi dell'art. 38 del vigente CCNL – della retribuzione globale maggiorata del 15%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.

Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

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

La variazione della collocazione temporale della prestazione o la sua variazione in aumento non danno diritto alle compensazioni di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

Qualora, per effetto dell'adozione delle clausole elastiche, la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze dei lavoratori studenti di cui all'art. 10 comma 1 della legge 300/1970 o dei lavoratori nelle condizioni di cui all'art 8 commi 3, 4 e 5 del D. Lgs. n. 81/2015 (patologie oncologiche nonché gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti che causino ridotta capacità lavorativa del lavoratore o riguardino il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore; necessità di assistenza continua di persona convivente con totale e per permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità; figlio convivente di età non superiore a 13 anni o portatore di handicap) ovvero allo svolgimento di altra attività lavorativa subordinata o autonoma, i lavoratori interessati hanno facoltà di revocare il consenso prestato a tali clausole.

La facoltà di disdettare la pattuizione della clausola elastica è concessa, su richiesta inoltrata per iscritto dal lavoratore all'azienda decorsi almeno 5 mesi dalla data di stipula della clausola stessa; la richiesta deve essere corredata di idonea documentazione comprovante la sussistenza dei motivi di cui al precedente comma.

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

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

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

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

Art. 11
RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

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

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

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

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

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

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

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

Le disposizioni di cui agli articoli 19, comma 2 e 21 comma 2 del d. lgs. n. 81/2015 non sono applicabili nei seguenti casi:

a- sostituzione dei lavoratori assenti;
b- punte eccezionali di attività a cui non sia possibile far fronte con le risorse normalmente impiegate;
c- eventuali altre ipotesi concordate a livello aziendale.

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.

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

Premessa

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

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

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

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

L'assunzione di personale con contratto di apprendistato professionalizzante può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi dell'art. 10 del vigente CCNL, ferme restando le

prestabilite durate dei periodi di formazione e le ore medie annue di formazione previste per gli apprendisti assunti a tempo pieno.

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

a) la prestazione oggetto del contratto;

b) il Piano formativo individuale (PFI) (allegato in calce al presente articolo), coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione professionale prevista dal presente CCNL da conseguire, contenente anche l'indicazione nominativa del tutore/referente aziendale quale figura di riferimento per l'apprendista;

c) la qualificazione professionale al cui conseguimento è mirato il contratto di apprendistato sulla base degli esiti della formazione;

d) la durata complessiva del periodo di apprendistato e quella dei periodi di formazione;

e) l'eventuale periodo di prova;

f) il livello di inquadramento e il trattamento retributivo nei periodi di formazione.

Le aziende che occupano più di 50 dipendenti possono procedere alla stipulazione di nuovi contratti di apprendistato professionalizzante a condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 36 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova e comunque fino a 4 contratti risolti dall'azienda.

Periodo di prova
L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova non superiore a due mesi di effettiva presenza in servizio; detto periodo viene ridotto della metà qualora si tratti di apprendista che nel corso di precedente rapporto abbia frequentato corsi formativi inerenti il profilo professionale da conseguire.

Tale periodo viene computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

Durata
Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato per il conseguimento delle qualifiche previste nei gruppi di inquadramento di cui all'art. 17 del CCNL del presente contratto dal livello D1 al livello A1.

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

Livelli finali	Durata primo periodo in mesi	Retribuzione	Durata secondo periodo in mesi	Retribuzione	Durata terzo periodo in mesi	Retribuzione	Durata complessiva in mesi
D1	20	85%	10	90%			30
C3-B2	18	85%	9	90%	9	95%	36
B1-A1	12	85%	12	90%	12	95%	36

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività.

Sono inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.

Inquadramento e trattamento retributivo

In relazione alla qualificazione da conseguire, il contratto di apprendistato professionalizzante si articola in più periodi di formazione fino a 36 mesi; il lavoratore viene inquadrato dalla data di assunzione nel livello di inquadramento corrispondente alla qualificazione da conseguire, ma la retribuzione viene riconosciuta in misura percentuale proporzionata all'anzianità di servizio, come da tabella sopra riportata.

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

Disciplina del rapporto

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

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

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

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

contratto.

Profili formativi e formazione

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

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

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

In assenza dell'offerta formativa pubblica, l'azienda può provvedere anche all'erogazione della formazione di base e trasversale. In tal caso, la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica sarà collocata all'inizio del percorso formativo.

La formazione dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare da libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. i) d. lgs. n. 276/2003 ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato.

La formazione potrà avvenire con la modalità in alternanza sul posto di lavoro e in affiancamento e potrà essere svolta anche con strumenti di e-learning.

La formazione può essere interna all'azienda, in presenza di locali idonei i quali - in caso di azienda plurilocalizzata - potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicata anche in altra regione, con il riconoscimento delle spese sostenute dai lavoratori secondo le procedure aziendali, nonchè di lavoratori con esperienza e capacità professionali idonee a trasferire competenze che svolgono la funzione di tutor o referente aziendale per la formazione.

Le imprese potranno erogare formazione anche tramite proprie strutture formative idonee di riferimento nei confronti dei propri apprendisti, o nel caso di gruppi di imprese, di apprendisti di imprese del gruppo.

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

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

I percorsi/profili formativi, riferiti alle qualifiche previste, comprensivi - in assenza dell'offerta formativa pubblica di cui all'art. 44, comma 3 D. Lgs. n. 81/2015 – anche della formazione di base e trasversale, costituiscono gli standards professionali di riferimento ai sensi dell'art. 44, commi 1 e 2 del medesimo D. Lgs. e sono definiti nell'allegato, che forma parte integrante del presente CCNL. Nello stesso è altresì riportato il modello del piano formativo individuale di cui all'art. 42, comma 1 dello stesso D. Lgs.

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

Art. 13
CONTRATTO DI INSERIMENTO/REINSERIMENTO

ABROGATO

Art. 14
CONTRATTO DI LAVORO RIPARTITO

ABROGATO

CAPITOLO 4
CLASSIFICAZIONE, MOBILITA' E SVILUPPO DEL PERSONALE

Art. 17
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Addendum alla Dichiarazione congiunta

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

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

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

A tale specifico proposito, le Parti si danno atto che il forte incremento intervenuto negli ultimi anni delle operazioni di cremazione all'interno delle attività cimiteriali sta determinando la necessità del nuovo ruolo professionale dell'addetto alla conduzione dei relativi impianti; parimenti, per l'evoluzione tecnologica delle strutture e le esigenze di

sicurezza, l'operatore cimiteriale integra ormai competenze di conduzione dei mezzi di sollevamento.

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

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

Art. 19
SVILUPPO E MOBILITÀ PROFESSIONALE

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

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

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

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

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

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

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

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.

CAPITOLO 5

NORME DISCIPLINARI

ART. 22

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.

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

III. Attenzione alle Persone

Tutti i lavoratori che operano nel settore devono:

- impostare i rapporti con i colleghi di lavoro secondo un modello di cortesia e professionalità, adottando pertanto un condotta conforme ai doveri civici;

- valutare i propri collaboratori esclusivamente in funzione del loro impegno e contributo al conseguimento dei compiti ed obiettivi dell'impresa ed individuali assegnati;
- fare un uso corretto e riservato dei dati personali;
- astenersi dall'utilizzare le risorse umane per esigenze personali, estranee alle ragioni di servizio.

IV. Correttezza professionale

Tutti i lavoratori che operano nel settore devono:
- 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;
- approcciare 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 visite medica di accertamento dell'idoneità lavorativa e deve altresì dichiarare all'azienda la propria dimora e segnalare eventuali cambiamenti.

ART. 23

SANZIONI DISCIPLINARI

1. In conformità a quanto previsto dall'art. 7, legge n. 300/70, l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa e alla correttezza del comportamento, quali quelli indicati al precedente art. 22, potrà dar luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

a) rimprovero verbale o scritto;
b) multa non superiore a 4 ore di retribuzione base;
c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 5 giorni;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 6 a 10 giorni;
e) licenziamento con preavviso;
f) licenziamento senza preavviso.

Nell'individuazione della correlazione tra sanzioni e mancanze l'azienda terrà conto delle caratteristiche oggettive del fatto, nonché del comportamento complessivo tenuto dal lavoratore.

Il licenziamento ed ogni altro provvedimento disciplinare non pregiudicano le eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.
L'applicazione delle sanzioni previste nel presente articolo prescinde dal diritto dell'azienda al risarcimento dei danni.

2. SANZIONI CONSERVATIVE

A) MANCANZE PUNIBILI CON IL RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO

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

B) MANCANZE PUNIBILI CON LA MULTA

Si incorre nella sanzione disciplinare della multa nelle seguenti ipotesi:
a. in caso di una seconda mancanza di quelle previste nella precedente lett. A), entro 2 anni dall'applicazione del primo rimprovero scritto;
b. per ritardo colposo nell'effettuare consegne di valori od oggetti;
c. per il mancato rispetto del divieto di fumare laddove questo esista e sia specificatamente indicato e purché tale infrazione non possa comunque provocare immediato e diretto pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
d. per inosservanza dell'orario di lavoro;

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

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

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione del servizio fino a 5 giorni nelle seguenti ipotesi:
a. in caso di una seconda mancanza per la medesima infrazione, o di una terza mancanza di quelle previste nella precedente lett B), entro 2 anni dall'applicazione della prima multa;
b. per avere rifiutato di eseguire la prestazione richiesta simulando patologie o altri impedimenti;
c. per inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni, igiene e sicurezza sul lavoro;
d. per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato vantaggio per sé e/o danno per l'impresa, salvo che, per la particolare gravità della mancanza, la stessa non sia diversamente perseguibile;

e. per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, che avrebbe potuto recare pregiudizio alla sicurezza del servizio o danno all'impresa e alle persone , anche se l'evento non si è verificato;

f. per rifiuto di assoggettarsi, secondo le norme vigenti, a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'impresa e di quanto all'impresa è affidato;

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

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

a. in caso di una seconda mancanza per la medesima infrazione, o di una terza mancanza di quelle previste nella precedente lett C), entro 2 anni dall'applicazione della prima sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 5 giorni;

b. per rifiuto di eseguire ordini e/o disposizioni concernenti obblighi di servizio;

c. per contegno offensivo verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti, o verso la clientela;

d. per volontario abbandono del posto di lavoro che non abbia causato pregiudizio al servizio o danno all'impresa

e. si presenta a lavoro in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di stupefacenti, senza che ciò determini un pregiudizio al servizio o danno all'azienda

Ai sensi e per gli effetti del comma 4 dell'art.18 della L. n. 300/1970 come modificata dalla L. n.92/2012 le parti hanno inteso individuare in modo tassativo e specifico le infrazioni disciplinari a cui correlare le sanzioni conservative

3. SANZIONI ESPULSIVE

E) MANCANZE PUNIBILI CON IL LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

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

a. in caso di una terza di quelle previste nella precedente lett. D) entro 2 anni dall'applicazione della prima sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 6 a 10 giorni;

b. per avere deliberatamente alterato o contribuito ad alterare il normale funzionamento di meccanismi, apparecchi o sistemi informatici inerenti la sicurezza del servizio o altre attività gestionali, ancorché non ne sia derivato danno ai beni dell'impresa o alle persone;

c. per irregolarità, trascuratezza o negligenza oppure per inosservanza di leggi, di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza del servizio con danni al materiale, all'armamento e a cose di terzi, o anche con danni alle persone;

d. per assenza ingiustificata dal servizio oltre 4 giorni non consecutivi in un anno ovvero almeno due volte in un anno nei giorni precedenti o successivi ai giorni di ferie o ai festivi

e. per comprovata incapacità o persistente insufficiente rendimento, che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente gli obblighi di servizio e che abbiano causato danno o dolo all'impresa;

f. per qualsiasi fatto gravissimo che dimostri l'incapacità ad adempiere agli obblighi di servizio come ad esempio il volontario abbandono al posto di lavoro che abbia causato pregiudizio o danno all'impresa;
g. per ogni altra mancanza di equivalente gravità.
h. in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ancorché l'effetto voluto non si sia verificato.

F) MANCANZE PUNIBILI CON IL LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

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

q. condanne per reati contro l'incolumità pubblica e/o che destino particolare allarme sociale e comunque per reati che comportino pene detentive non inferiori a tre anni di minimo edittale.

r. Irregolare e dolosa timbratura delle presenze sul lavoro;

s. per aver posto in essere comportamenti manifestamente in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di stupefacenti causando un pregiudizio al servizio o danno all'azienda

4. NORME PROCEDURALI

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

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

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

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

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

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

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

Fermo restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare diversa dal licenziamento può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, le procedure di conciliazione previste dall'art. 7, commi 6 e 7 della legge n. 300/1970. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

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

Le aziende sono tenute ad adattare il proprio codice disciplinare a quanto disposto dal presente articolo.

5. SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE

Nel caso di mancanze di particolare gravità o nei casi in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, la Direzione può disporre, a titolo di cautela,

l'allontanamento del lavoratore dal servizio fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Nel caso di sottoposizione del dipendente a procedimento penale per la commissione di un reato il cui accertamento in giudizio costituisca causa di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del presente articolo, la Direzione, fermo restando il diritto di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni al momento della definizione del giudizio penale, può disporre la sospensione cautelativa dal servizio del lavoratore per tutta la pendenza del procedimento penale a suo carico, senza decorrenza di retribuzione né di anzianità.

Ove venga irrogata la sanzione del licenziamento, essa avrà effetto dal momento in cui è stata disposta la sospensione cautelare.

CAPITOLO 9
TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 38
RETRIBUZIONE E SUE DEFINIZIONI

Modificare i commi 2 e 3 come segue:

Con l'espressione "minimo tabellare integrato" si intendono i minimi determinati per i vari gruppi dei lavoratori nella tabella allegata al successivo art. 40, risultanti dal conglobamento nella retribuzione base contrattuale vigente alla data odierna dell'indennità di contingenza in vigore alla data del 1° novembre 1991, cui si aggiungono gli aumenti retributivi mensili previsti dal presente CCNL e dai seguenti accordi.

Con l'espressione "retribuzione individuale" si intende la somma del minimo tabellare integrato, degli eventuali importi già maturati ai sensi dell'art. 13 del previgente CCNL 28.7.92 "aumenti periodici di anzianita" e degli aumenti di merito nonché degli eventuali assegni ad personam.

Art. 40
MINIMO TABELLARE INTEGRATO

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

VEDI TABELLA SUB PARTE ECONOMICA

2) PARTE ECONOMICA

1. *Aumenti tabellari*

Le Parti concordano che i minimi tabellari integrati di cui all'art. 40 del CCNL vengano aumentati negli importi e con le decorrenze di seguito stabilite, con riferimento al parametro 143,96.

1° agosto 2018: 20 euro
1° agosto 2019: 30 euro
1° agosto 2020: 30 euro

Di conseguenza la tabella allegata al su citato art. 40 del CCNL viene modificata secondo gli aumenti di seguito riportati.

Gruppo	Par.	Aumento Totale	Aumento 01.08.2018	Aumento 01.08.2019	Aumento 01.08.2020
	143,96	€ 80,00	€ 20,00	€ 30,00	€ 30,00
QS	244,85	€ 136,06	€ 34,02	€ 51,02	€ 51,02
Q	218,81	€ 121,60	€ 30,40	€ 45,60	€ 45,60
A1	193,19	€ 107,36	€ 26,84	€ 40,26	€ 40,26
A2	175,63	€ 97,60	€ 24,40	€ 36,60	€ 36,60
B1	162,40	€ 90,25	€ 22,56	€ 33,84	€ 33,84
B2	151,95	€ 84,44	€ 21,11	€ 31,66	€ 31,66
C1	141,50	€ 78,63	€ 19,66	€ 29,49	€ 29,49
C2	133,95	€ 74,44	€ 18,61	€ 27,91	€ 27,91
C3	129,89	€ 72,18	€ 18,05	€ 27,07	€ 27,07
D1	125,83	€ 69,93	€ 17,48	€ 26,22	€ 26,22
D2	118,87	€ 66,05	€ 16,51	€ 24,77	€ 24,77
D3	100,00	€ 55,57	€ 13,89	€ 20,84	€ 20,84

Di seguito si riporta la nuova tabella dei minimi tabellari da inserire nell'art. 40 del CCNL

Gruppo	Par	Minimo Tabellare Integrato 09.07.2018	1.08.2018	1.08.2019	1.08.2020
QS	244,85	€ 2.921,26	€ 2.955,28	€ 3.006,30	€ 3.057,32
Q	218,81	€ 2.610,68	€ 2.641,08	€ 2.686,68	€ 2.732,28
A1	193,19	€ 2.304,96	€ 2.331,80	€ 2.372,06	€ 2.412,32
A2	175,63	€ 2.095,44	€ 2.119,84	€ 2.156,44	€ 2.193,04
B1	162,40	€ 1.937,63	€ 1.960,19	€ 1.994,04	€ 2.027,88
B2	151,95	€ 1.812,88	€ 1.833,99	€ 1.865,65	€ 1.897,32
C1	141,50	€ 1.688,20	€ 1.707,86	€ 1.737,34	€ 1.766,83
C2	133,95	€ 1.598,17	€ 1.616,78	€ 1.644,69	€ 1.672,61
C3	129,89	€ 1.549,73	€ 1.567,78	€ 1.594,84	€ 1.621,91
D1	125,83	€ 1.501,29	€ 1.518,77	€ 1.544,99	€ 1.571,22
D2	118,87	€ 1.418,18	€ 1.434,69	€ 1.459,46	€ 1.484,23
D3	100,00	€ 1.193,10	€ 1.206,99	€ 1.227,83	€ 1.248,67

Salvo errori ed omissioni.

Le Parti si danno reciprocamente atto che gli importi riconosciuti comprendono le quote relative al pregresso e attribuiscono per il triennio 2018-2020 un incremento percentuale complessivo del 3,75% (0,90+1,4+1,4).

2. *Copertura economica periodo di vacanza contrattuale*

Ferma restando l'applicazione integrale delle clausole del CCNL 11 dicembre 2014 sino a tutto il 31 dicembre 2018, le Parti riconoscono ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente accordo e tuttora in forza alle date di erogazione come di seguito individuate un importo forfettario *una tantum* a titolo di integrale copertura economica del periodo di vacanza contrattuale 1 febbraio 2016 – 31 luglio 2018 convenzionalmente determinato dalle Parti in € 300,00 lordi, riferiti al parametro medio 143,96, come da tabella di seguito riportata.

Gruppo	Par.	Una Tantum 31.07.2018
	143,96	€ 300,00
QS	244,85	€ 510,24
Q	218,81	€ 455,99
A1	193,19	€ 402,59
A2	175,63	€ 366,00
B1	162,40	€ 338,43
B2	151,95	€ 316,64
C1	141,50	€ 294,87
C2	133,95	€ 279,14
C3	129,89	€ 270,68
D1	125,83	€ 262,22
D2	118,87	€ 247,70
D3	100,00	€ 208,39

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 1/30 (un trentesimo) per mese intero di servizio prestato da ciascun lavoratore nel periodo sopra indicato; 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° febbraio 2016, l'importo è corrisposto in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati dalla data di assunzione.

La somma complessiva spettante, come determinata ai sensi dei commi precedenti, viene attribuita in due tranche di pari importo, di cui la prima verrà erogata con la prima retribuzione utile successiva alla stipulazione del presente accordo.

La seconda tranche viene erogata con la retribuzione del mese di marzo 2019; tuttavia 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. *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.

4. *Indennità varie*

Le parti convengono l'aggiornamento dei valori economici delle indennità di cui alle lett. f) e g) dell'art. 43 del CCNL, con decorrenza 1° agosto 2018.

In particolare:

a) la misura dell'indennità per lavoro domenicale (lett. f) per presenza ordinaria fino a 4,5 ore sarà pari a 3,00 €; per presenza ordinaria per l'intera giornata sarà pari a 7,00 €

b) le indennità per prestazioni disagiate (lett. g) sono compensate come segue:
1) indennità per operazioni tanatologiche: 9,00 €

2) indennità per trattamenti conservativi: 11,00 €
3) indennità esumazioni con mezzi meccanici ed estumulazioni: 11,00 €
4) indennità esumazioni senza mezzi meccanici: 16,00€