

IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CCNL

per il personale dipendente da imprese esercenti l'attività funebre

Il giorno 5 del mese di maggio dell'anno 2017, presso la sede FENIOF in Bologna si sono riuniti:

FENIOF, Federazione nazionale imprese onoranze funebri, rappresentata dal presidente della commissione sindacale Massimo Benetti, dal segretario nazionale Alessandro Bosi, con l'assistenza di CONFCOMMERCIO-Imprese per l'Italia, rappresentata da Guido Lazzarelli e Serena Facello

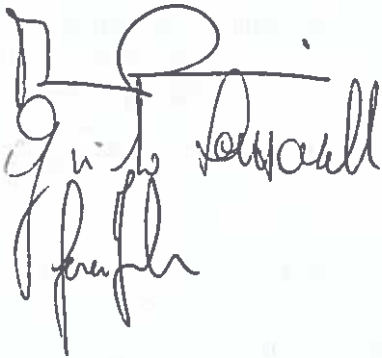
e

FILT-CGIL, rappresentata da Domenico D'Ercole, Lorenzo Zunino, Simone Pieri, Giuseppe Verdaglia

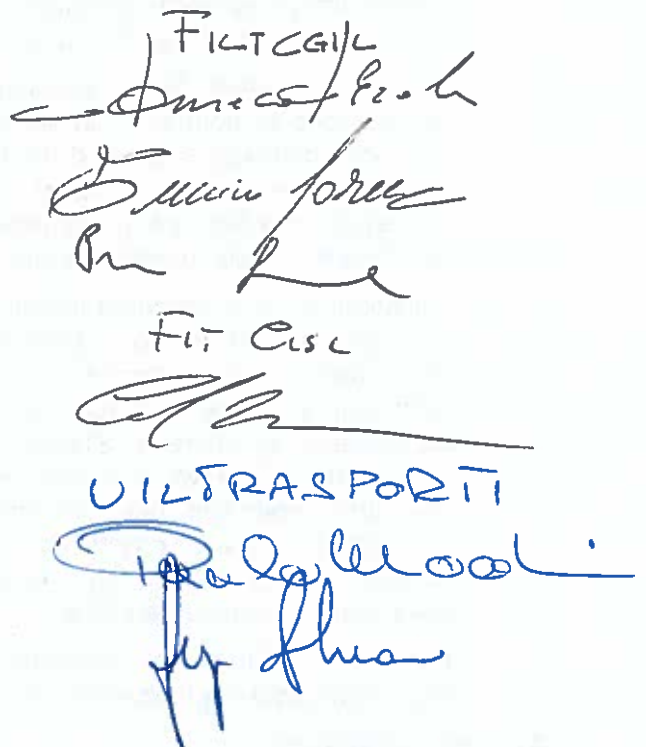
FIT-CISL, rappresentata da Angelo Curcio

ULTRASPORTI, rappresentata da Paolo Modi e Luigi Palmacci

Le parti hanno concordato la seguente ipotesi di accordo



Handwritten signature of Massimo Benetti, President of FENIOF.



Handwritten signatures of representatives from FILTCGIL and ULTRASPORTI. The text 'FILTCGIL' is written above the first signature, and 'ULTRASPORTI' is written above the second signature.

ART. 2

Relazioni Sindacali

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

Premessa

1. Il sistema di relazioni sindacali, recepisce ed attua quanto previsto dal D.Lgs n. 25 del 6 febbraio 2007 e dall'accordo interconfederale sottoscritto tra Confcommercio – Imprese per l'Italia e CGIL, CISL e UIL il 24 novembre 2016, per un nuovo sistema di relazioni sindacali e modello contrattuale.
2. Il sistema di relazioni delineato dal presente contratto, rivolto a tutti i lavoratori addetti al settore, è finalizzato a favorire: le trasformazioni del settore attraverso il rafforzamento delle capacità competitive e lo sviluppo delle opportunità offerte dal mercato, e l'aumento della professionalità delle competenze per un'occupazione stabile e di qualità.
3. All'autonomia collettiva delle parti è riconosciuta una funzione primaria nella regolamentazione del rapporto di lavoro nonché ai fini dello sviluppo del sistema di relazioni sindacali ai diversi livelli e con strumenti diversi. La contrattazione collettiva deve valorizzare pienamente le risorse umane impiegate e, in un quadro di certezza dei costi, favorire la competitività delle imprese.
4. Le parti stipulanti, ferme restando la rispettiva autonomia e le distinte responsabilità, convengono di dotarsi di un sistema di confronti periodici che, al fine di accrescere una reciproca consapevolezza ed un adeguato livello conoscitivo delle opportunità positive e di sviluppo come pure dei fattori di criticità, affronti, ai diversi sotto indicati livelli, le tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore, con l'obiettivo di indicare soluzioni possibilmente condivise.
5. Gli istituti di cui al presente rinnovo sono stati concordati sulla scorta del mutato panorama normativo di settore che, dalla data del precedente rinnovo contrattuale, ha registrato progressivi interventi normativi ad opera di numerose regioni italiane che, oltre a precise dotazioni logistiche e strumentali, hanno previsto specifici requisiti minimi di personale per autorizzare le imprese all'esercizio dell'attività funebre. Sulla scorta dell'intervenuta evoluzione normativa di settore, le parti firmatarie il presente CCNL partono dall'assunto che una organizzazione aziendale debba essere in grado di garantire, ai soggetti autorizzanti ed alla collettività, l'esecuzione dell'onoranza funebre in via continuativa attraverso l'utilizzo di quattro lavoratori subordinati assunti secondo le diverse forme di lavoro di cui al presente CCNL.
6. Le parti stipulanti si incontreranno, anche a livello territoriale, per il concreto raggiungimento degli obiettivi sopra indicati coinvolgendo gli Enti e le Istituzioni interessate.

A) Livello Nazionale

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

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

B) Livello Aziendale

Informazione

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

Consultazione

1. In occasione degli incontri informativi annuali di cui sopra o, a seguito di specifica richiesta di una delle parti, nel corso di appositi incontri fra le imprese e la RSU o, in mancanza, le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, costituiranno oggetto di consultazione:
 - a. le linee generali di evoluzione della organizzazione aziendale, con riferimento alle politiche occupazionali;
 - b. le modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi, anche attinenti all'attivazione di nuovi servizi e/o segmenti di mercato, i quali producano effetti sulle condizioni del lavoro e sulla consistenza degli organici e/o trasferimenti collettivi;
 - c. l'attività formativa e gli indirizzi strategici in tema di formazione ed addestramento sulla base di esigenze aziendali e con riferimento ai provvedimenti della regione e dell'ente locale, con particolare riguardo all'instaurazione di rapporti di lavoro di apprendistato nonché all'introduzione di innovazioni tecnologiche;
 - d. la verifica sull'andamento complessivo degli straordinari.

ART. 3

Assetti contrattuali

1. Le parti stipulanti individuano due livelli di contrattazione:
 - A. un contratto collettivo nazionale di lavoro;
 - B. un secondo livello di contrattazione, in base alle specifiche clausole di cui all'art. 4 del presente CCNL ed in conformità ai criteri ed alle procedure da tale contratto indicate.
- A) Contratto collettivo nazionale di lavoro
 1. Il presente contratto collettivo nazionale ha durata ~~triennale~~ quadriennale tanto per la parte economica che normativa; esso disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte di regolamentazione degli aspetti normativi.
 2. Definisce altresì il trattamento retributivo con una specifica funzione di garanzia ~~nella direzione della salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni contrattuali~~. Per gli aumenti retributivi vengono presi a riferimento le dinamiche macro economiche, gli andamenti del settore e dei tradizionali indici dei prezzi al consumo, all'interno dell'equilibrio negoziale complessivo risultante dal rinnovo contrattuale
 3. Il CCNL individua, per la contrattazione di secondo livello, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previa opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.
 4. Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro:
 - a. le proposte per il rinnovo del CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto;
 - b. la parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data del ricevimento delle stesse, anche al fine di concordare un incontro.
 - c. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla presentazione delle proposte di rinnovo le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette, rispetto alla vertenza contrattuale.
 - d. In caso di mancato rispetto della tregua sopra definita, si può esercitare il diritto alla revoca o alla sospensione dell'azione messa in atto; qualora la revoca o la sospensione non siano attuate, la decorrenza del CCNL slitterà di un mese.

ART. 4

Secondo livello di contrattazione

1. Il secondo livello di contrattazione riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già disciplinati dal presente CCNL e verrà pertanto svolto per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del CCNL in conformità ai criteri ed alle procedure ivi indicate.
2. Gli accordi di secondo livello hanno durata ~~triennale~~ quadriennale, sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali, al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del CCNL.
3. I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni sindacali firmatarie il presente contratto operanti all'interno dell'Azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti d'intesa con le strutture territoriali/regionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL.

3-bis. la contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro



3



4. Le erogazioni derivanti dalla contrattazione di secondo livello territoriale/aziendale devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento previsto dalle norme di legge volte alla riduzione di tasse e contributi.
5. Gli importi di tali erogazioni sono variabili e non predeterminabili.
6. Le erogazioni del secondo livello di contrattazione sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivi incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, nonché ai risultati dell'andamento economico dell'impresa. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi del secondo livello di contrattazione, vanno valutate le condizioni dell'impresa e del lavoro, le prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.
7. I parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni saranno definiti contrattualmente a livello aziendale/territoriale tra le competenti organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle imprese: le imprese forniranno annualmente le informazioni necessarie.
8. Al fine dell'acquisizione degli elementi di conoscenza comune per la definizione dei parametri utili per la contrattazione di secondo livello, le parti, anche in base ai dati degli Osservatori regionali, valuteranno preventivamente le condizioni di comparto del territorio.
9. Oltre alle eventuali erogazioni in termini di erogazioni salariali, alla contrattazione territoriale/aziendale vengono altresì demandate le seguenti materie con le modalità previste negli accordi interconfederali dall'accordo interconfederale del 24 novembre 2016:
 - a. L'applicazione delle norme inerenti l'orario di lavoro e le forme di articolazione previste dall'art. 23 del presente contratto;
 - b. l'applicazione e la gestione dell'orario straordinario in relazione ai previsti meccanismi di cumulo delle ore prestate, con trasformazione delle stesse in riposi compensativi;
 - c. le condizioni ambientali, la prevenzione delle malattie e degli infortuni in attuazione delle norme esistenti;
 - d. la sperimentazione di forme innovative di organizzazione del lavoro funzionali alla rotazione di mansione ed alla crescita professionale;
 - e. la definizione di fabbisogni formativi e la contrattazione di percorsi professionali;
 - f. particolari misure che favoriscano la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
 - g. reperibilità.
 - h. altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente CCNL;
 - i. possibilità di modifica/sospensione degli istituti del CCNL, anche a contenuto economico, in situazioni di crisi, sviluppo, sostegno all'occupazione e aree del Mezzogiorno, ad esclusione del trattamento economico di cui all'art. 44, del periodo di ferie di cui all'art. 10 d.lgs. n. 66/2003, durata massima dell'orario di lavoro di cui all'art. 23, lett. A), co. 1 del presente CCNL, della contribuzione da erogare a enti e fondi nazionali, della disciplina della somministrazione di lavoro e dell'apprendistato.
10. Le parti si impegnano a non modificare le condizioni del presente contratto nazionale per tutto il suo periodo di vigenza.
11. Le eventuali richieste, anche aziendali, che prevedessero modifiche alla presente disciplina dovranno essere discusse su un tavolo nazionale e in tale ambito eventualmente condivise.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

ART. 5

Rapporti sindacali

omissis

6. Contributi sindacali

~~6.1 Per la riscossione dei contributi sindacali, le aziende provvederanno a trattenere sulla retribuzione del lavoratore che ne faccia richiesta mediante specifica delega sottoscritta, l'importo del contributo associativo.~~

~~6.2 La delega, datata e sottoscritta dal lavoratore, dovrà indicare la organizzazione sindacale a cui le aziende dovranno versare i contributi.~~

~~6.3 Alle aziende verranno consegnate le deleghe individuali debitamente sottoscritte dal lavoratore. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio. Il contributo sindacale è pari all'1% da calcolare sulla paga base e contingenza e viene applicato per 14 mensilità.~~

~~6.4 I contributi e i versamenti verranno effettuati mensilmente. Gli importi di questi ultimi verranno trasmessi dalle aziende al sindacato di spettanza, mediante versamento ad un istituto bancario sul conto corrente indicato dalla stessa organizzazione sindacale. 6.5 L'eventuale revoca dovrà essere redatta per iscritto, e va inoltrata alla organizzazione sindacale organizzata e all'azienda.~~

~~6.6 Anche la revoca ha valore dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro.~~

6.1. Nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta con specifica delega sottoscritta e inoltrata all'azienda con lettera dell'Organizzazione Sindacale stipulante il CCNL, ovvero di altra Organizzazione Sindacale eventualmente riconosciuta in azienda, alla quale il lavoratore aderisce, l'azienda stessa provvederà a trattenere l'importo del contributo associativo dalla retribuzione del lavoratore.

6.2. La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale avente titolo secondo quanto previsto al comma 1 del presente articolo, a cui l'azienda dovrà versare i contributi raccolti.

6.3. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.

A far data dal 1° gennaio 2018 la validità della delega sottoscritta dal lavoratore a favore di una delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo è attivabile a condizione che il lavoratore operi la revoca dell'eventuale delega precedentemente conferita a favore di altre Organizzazioni Sindacali.

6.4. La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'azienda per gli adempimenti relativi, e avrà effetto dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro.

Dal 1° gennaio 2018 la revoca della delega avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello dell'inoltro.

6.5. L'importo minimo del contributo sindacale, applicato anche alla 13° e alla 14° mensilità, è pari allo 1% da calcolare sulla somma delle seguenti voci retributive:

- retribuzione tabellare

- ex indennità di contingenza;

A partire dal 1 gennaio 2018, l'azienda accetterà esclusivamente le nuove deleghe di importo non inferiore all'importo minimo calcolato ai sensi del primo capoverso del presente comma.

Le parti si impegnano a verificare, con riunione ad hoc, entro il 31 dicembre 2017 la corrispondenza delle deleghe in essere con la previsione del presente CCNL.

5

6.6. L'azienda ricevuta la comunicazione verserà mensilmente gli importi della trattenuta su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite dalle Organizzazioni Sindacali aventi titolo.

Eventuali variazioni delle modalità di versamento dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre mesi.

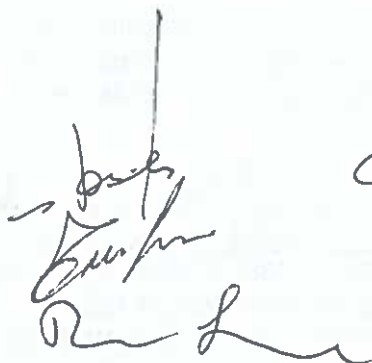
6.7. In funzione del perseguimento degli scopi statuari delle Organizzazioni Sindacali, a richiesta di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo, l'azienda fornirà l'elenco dei relativi iscritti con le relative quote associative, nel rispetto delle normative vigenti di cui al D.Lgs 30 giugno 2003, n. 196 es.m.i..

6.8. Le deleghe di sottoscrizione del contributo sindacale devono prevedere sul modulo, in conformità alla normativa di cui al D.Lgs. n. 196/2003, la dicitura:

"Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei propri dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statuari. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge o dai contratti".

In caso di omissione della predetta dicitura, a decorre dal terzo mese successivo alla data di stipula del presente accordo la delega di iscrizione non potrà essere attivata dall'azienda, la quale provvederà a restituirla al lavoratore che l'ha sottoscritta.

omissis



ART. 12

Contratti a tempo determinato

1. Il presente articolo disciplina i rapporti di lavoro a tempo determinato e recepisce, integrandole, le norme di cui al D.lgs. ~~6 settembre 2001, n. 368 smi~~ n. 81/2015 e la normativa vigente in materia.
2. Il numero complessivo di contratti a tempo determinato attivabili da ciascuna impresa, visto quanto ~~stabilite previsto dal comma 1 dell'articolo 1 e dal comma 7 dell'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 e smi, dall'art. 23, d.lgs. n. 81/2015,~~ è stabilito nelle misure di seguito indicate:

Base di computo	n. di lavoratori
0-5	4
6-10	5
11-25	7
26-50	10
Oltre 50	20%

La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, che risultino iscritti nel libro unico del lavoro all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di lavoro di cui al presente articolo. Le frazioni di unità si computano per intero.

Ai fini dell'applicazione della presente disciplina, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno.

3. Salvo quanto ~~previsto al comma 6 del presente articolo~~ dalla legge, la durata complessiva del rapporto a termine – comprensivo di rinnovi e proroghe – non può superare i 36 mesi.

4. La durata minima è pari a 30 giorni di calendario per tutti i contratti a termine, ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto.

5. L'apposizione del termine deve risultare da atto scritto. La mancanza della forma scritta comporta la nullità della clausola relativa al termine, con la conseguenza che il contratto si considera a tempo indeterminato.

6. ~~Resta ferma la disposizione di cui all'art. 5 co. 4 bis del D.lgs. 368/2001, raggiunto il limite di cui al comma 3 del presente articolo di stipulare un ulteriore successivo contratto a termine, a condizione che la stipula avvenga presso la DTL competente e con l'assistenza di un rappresentante delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL. Tale ulteriore contratto avrà la durata massima di mesi 8, elevabili a 12 dal secondo livello di contrattazione. Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio.~~

7. Sono esclusi dalle percentuali di utilizzo di cui al comma 2 del presente accordo assunzioni di lavoratori a tempo determinato ricompresi nelle seguenti casistiche:

a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi definiti di lavoro anche in misura non uniforme la durata e individuata in 10 mesi, prolungabile a 18 mesi a seguito di contrattazione con le RSU/RSA o in mancanza con le Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL.

b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni; ai sensi del comma 2 dell'art. 23, d.lgs. n. 81/2015 e del comma 2 dell'art. 21 comma 4 ter dell'art. 5, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, le parti potranno convenire di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno previa contrattazione

7

con le RSU/RSA o in mancanza con le Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL.

c) lavoratori di età superiore a 55 anni.

8. In applicazione dell'art. 5, comma 4 quater, del D.Lgs. n. 368/2001 e successive modifiche e integrazioni dell'art. 24, d.lgs. n. 81/2015, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale già attribuito, daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa impresa per un periodo, anche frazionato, superiore a 7 mesi e il cui contratto sia scaduto da non più di 12 mesi e che ne abbiano fatto richiesta scritta entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto. Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni.

9. I lavoratori assunti a termine riceveranno adeguati interventi formativi/informativi su sicurezza e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate.

10. Al lavoratore assunto a tempo determinato spettano la 13° e 14° mensilità, il trattamento di fine rapporto e tutti gli altri istituti a carattere differito che spettano ai lavoratori a tempo indeterminato.

11. Ai lavoratori con contratto a tempo determinato verrà corrisposto anche quanto previsto dal secondo livello di contrattazione secondo le modalità stabilite nei relativi accordi.

12. Le erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa, ove spettanti, saranno riconosciute per i lavoratori assunti con contratto a termine in rapporto al periodo di utilizzo con le stesse modalità e criteri previsti per i dipendenti assunti a tempo indeterminato e comunque concordato tra le parti.

13. Le aziende si incontreranno con cadenza semestrale con le RSA/RSU o in assenza di queste con le organizzazioni territoriali competenti stipulanti il presente contratto, per fornire informazioni circa il numero dei contratti a termine in corso, sulle eventuali trasformazioni degli stessi o sulla necessità di ulteriori assunzioni.

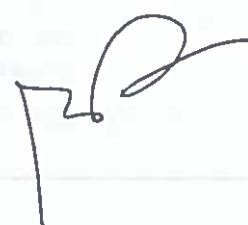
14. Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari ad un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tal fine si computano le assenze dovute ad un unico evento od a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto. L'obbligo di conservazione del posto cessa in ogni caso alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

15. La durata dell'eventuale periodo di prova è pari a 1/3 della durata prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e sarà considerato assolto in caso di trasformazione a tempo indeterminato.

16. Il periodo di lavoro prestato è valido ai fini del computo dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, ivi compreso in caso di passaggio a tempo indeterminato.

17. Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 368/2001 e s.m.i. 25, d.lgs. 81/2015

18. Per quanto non disciplinato dal presente articolo si fa riferimento alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 368/2001 d.lgs. n. 81/2015 e s.m.i..



ART. 13

Somministrazione di lavoro a tempo determinato

1. ~~La durata massima del contratto di somministrazione è di 36 mesi comprensivo di rinnovi e preroghe.~~

2. Il contratto di somministrazione non è ammesso nei seguenti casi:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c. presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione a tempo determinato a termine;
- d. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del decreto legislativo n. 81 del 2008 e successive modificazioni.
- e. con lavoratori che non siano stati adeguatamente formati.

3. ~~La somministrazione è ammessa nei limiti massimi del 10% di media trimestrale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia un numero frazionato, si arrotonda all'unità superiore. nelle aziende con almeno 4 dipendenti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, per un numero di lavoratori pari a 4. Per le aziende con più di 4 dipendenti, tale misura è incrementata del 20% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti.~~

Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia un numero frazionato, si arrotonda all'unità superiore.

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

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

5. Ai sensi del D.Lgs. ~~276/03 s.m.i.~~ 81/2015, i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno

diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

6. Il trattamento economico dovuto dalle imprese fornitrici ai lavoratori temporanei non è inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti dell'impresa utilizzatrice, a parità di livello e di mansioni svolte, così come stabilito dall'art. 23, ~~comma 1 del D.Lgs. 276/03 s.m.i.~~ 35, co. 1, d.lgs. n. 81/2015

7. Nel secondo livello di contrattazione sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche correlate ai risultati. ~~Le aziende utilizzatrici sono tenute ad assicurare ai lavoratori temporanei tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione di cui al decreto legislativo n. 81 del 2008 e successive modificazioni.~~

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

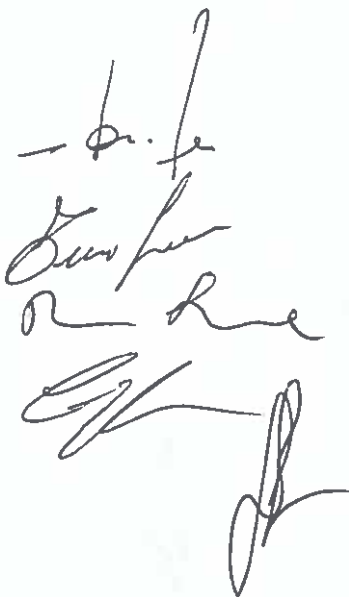
9. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

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

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

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

- a. addetto al recupero salme;
- b. tanatoprattore.



ART. 23
ORARIO DI LAVORO

omissis

D) Riduzione dell'orario di lavoro annuo

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



ART. 29

Ferie

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

NOTA A VERBALE

In data 20 febbraio 1996 le parti hanno raggiunto consensualmente la seguente interpretazione: la retribuzione da corrispondere di cui ai punti 1 e 2 del presente articolo, è quella prevista dall'art. 44, fermo restando gli istituti in cui sia anche espressamente prevista la sua esclusione.

ART. 29 bis

Permessi solidali

1. Ai sensi dell'art. 24 del D.lgs n. 151/2015, fermo restando il diritto ai riposi giornalieri e settimanali e alle ferie come regolato dal D.lgs n. 66/2003, i lavoratori possono volontariamente donare/cedere a titolo gratuito ore maturate di permessi retribuiti ovvero ferie eccedenti la misura minima di quattro settimane, ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, i quali ne abbiano fatto documentata richiesta al fine di assistere parenti o affini entro il primo grado, conviventi ex l. n. 76/2016, che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti. Quanto sopra si intende esteso anche al lavoratore qualora affetto da grave malattia documentata.

2. Le ore oggetto di donazione/cessione sono quelle, accantonate o maturate, relative ai permessi retribuiti disciplinati a vario titolo dal vigente ccnl ovvero da accordi di secondo livello, comprese le ore accantonate o maturate nell'anno solare precedente la richiesta.

3. La contrattazione collettiva di secondo livello disciplina la misura, le condizioni, le modalità - compresi un apposito modulo e l'indicazione della documentazione necessaria - per la richiesta e la cessione dei permessi e/o dei giorni di ferie in parola, nel rispetto della tutela della riservatezza personale garantita dalla legge.

4. In tale premessa, la donazione/cessione delle ore di permesso e/o dei giorni di ferie è comunque effettuata in forma anonima tra il richiedente e il donatore, per il tramite dell'azienda e con l'eventuale intervento delle rappresentanze sindacali cui gli interessati abbiano voluto conferire apposito mandato.

ART. 30

Permessi

omissis

9. Ai sensi e per gli effetti della legge n. 76/2016 le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e quelle contenenti la parola "coniuge", si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.



ART. 40

Tutela delle persone con handicap diversamente abili

~~1. La lavoratrice madre, o in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui al d.lgs. 151/2001 e s.m.i., a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.~~

~~2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.~~

~~3. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minori con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito, fruibili anche in maniera continuativa o oraria, a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.~~

~~4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'art. 47, d.lgs. 151/2001, si applicano le disposizioni di cui all'art. 48 del medesimo decreto legislativo, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9/12/77 n. 903 s.m.i..~~

~~5. Il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o affine entro il terzo grado handicappato, con lui convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.~~

~~6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi retribuiti di cui ai commi 2 e 3, e ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il proprio consenso.~~

~~7. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992 n. 104.~~

~~8. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.~~

1. In ottemperanza a quanto previsto dalle vigenti disposizioni legislative la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi o affidatari, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo di 3 anni, fino a 12 anni di vita del bambino, a condizione che il minore portatore di handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo il caso in cui sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore. Ai sensi dell'art. 34 D. Lgs. 151/2001 e s.m.i., il congedo parentale dà diritto ad una indennità, a carico dell'Inps, pari al 30% della retribuzione, nei limiti e nei termini previsti dalla normativa. Tale indennità verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 40% della retribuzione mensile cui la lavoratrice/lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, per i primi 30 giorni di congedo parentale, salvo che l'indennità economica dell'Inps non raggiunga un importo superiore. Le parti si impegnano a seguire con attenzione l'evoluzione legislativa, impegnandosi ad adeguare gli interventi necessari.

2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa il prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni, di due ore di permesso giornaliero retribuiti fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3. In ottemperanza a quanto previsto dalle vigenti disposizioni legislative successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado, convivente,

hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito, fruibili anche in maniera continuativa o oraria a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata legge n. 1204/1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

5. Il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado diversamente abile, con lui convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

6. La persona diversamente abile maggiorenne in situazione di gravità che può usufruire dei permessi di cui al comma 3, ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il proprio consenso.

7. Allo scopo di favorire l'inserimento di lavoratori disabili in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, le Aziende si adopereranno per consentire il pieno svolgimento delle attività lavorative, anche attivando idonee iniziative previste dalle disposizioni di legge.

8. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

9. Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alla legge.

ART. 43

Trattamento di gravidanza e puerperio-Tutela della Genitorialità

4.— Si rinvia alle disposizioni di legge attualmente in vigore in materia.

Salvo quanto disposto dal presente articolo, alla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e puerperio, ed al lavoratore padre, si applicano le disposizioni di legge in materia. (D. Lgs. n.151 del 26/03/2001 e successive modifiche e/o integrazioni).

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui a articolo 4. comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, così come novellata dalla legge n. 53/2000 e sue successive modificazioni e integrazioni, la lavoratrice ha diritto a una indennità a carico dell'INPS pari all' 80% della retribuzione.

Tale indennità verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.

Nei primi 12 anni di vita del figlio, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. 151/2001 e successive modificazioni e integrazioni

I congedi parentali (astensione facoltativa) possono essere frazionati, anche a ore secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge.

Salvo i casi di oggettiva impossibilità il preavviso per la richiesta di fruizione del congedo parentale è di 10 giorni, ridotto a 2 giorni nei casi di congedo parentale su base oraria.

Ai sensi dell'art. 34 D.Lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii., il congedo parentale dà diritto ad un'indennità, a carico dell'INPS, pari al 30% della retribuzione, nei limiti e nei termini previsti dalla normativa fino al compimento del 6° anno di età del bambino. Tale indennità verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 40% della retribuzione mensile cui la lavoratrice/lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, per i primi 30 giorni di congedo parentale, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.

Entro il terzo anno di vita del figlio, senza limite massimo, ed entro l'8, nel limite di 5 giornate lavorative all'anno per ciascun figlio, ciascun lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro senza oneri per l'azienda, documentando debitamente l'assenza per malattia bambino attraverso certificazione medica.

L'adozione e l'affido sono equiparati agli effetti del presente articolo alla maternità e paternità.

Per quanto attiene la tutela della sicurezza e della salute delle donne durante il periodo di gravidanza, si applica quanto previsto dal D.Lgs. n. 151/2001.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo di conservazione del posto.

Ai sensi dell'art. 8, comma 7, del D. Lgs. n. 81/2015, la lavoratrice/lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D. Lgs. n. 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione di orario non superiore al 50 per cento.

Al fine di consentire alle lavoratrici/lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende con più di 10 dipendenti accoglieranno, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di una sola trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore, in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni, dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa e avrà decorrenza solo successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui.

La lavoratrice/lavoratore potrà richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time con orario non inferiore al 50% dell'orario normale, limitatamente al periodo che va fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Nei casi di cui ai precedenti punti è consentita assunzione di personale con contratto a tempo determinato part-time per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

Tale forma di assunzione non rientra nei limiti percentuali previsti dall'art. 12 del presente CCNL ,
"Contratti a termine".

Handwritten initials in blue ink: a stylized 'A' followed by a '2'.

Handwritten signature in black ink, appearing to read 'del' followed by a name.

Handwritten signature in black ink, appearing to read 'on ha' followed by a stylized mark.

Handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'R'.

Handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'G' followed by a flourish.

Art. ...

Dignità della persona, molestie e violenza nei luoghi di lavoro

Le Parti ritengono inaccettabile ogni atto e comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegnano ad adottare misure adeguate, e relative sanzioni, nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Le parti si impegnano in sede di stesura a definire un codice nazionale di comportamento contro le molestie sessuali e il mobbing.

A collection of handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose, descending pattern from left to right. The signatures are stylized and vary in length and complexity, with some appearing as simple loops and others as more intricate scribbles.

Art. ...

Violenza di Genere

Sulla base e ai sensi di quanto previsto dall'art. 24 del D.lgs. n. 80/2015 la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, può astenersi dal lavoro, per motivi connessi al percorso di protezione, per un periodo massimo di tre mesi. La lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione necessaria ad attestare l'inserimento nel percorso di protezione.

Il periodo di congedo è retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione, è coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. La lavoratrice può usufruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. Per quanto riguarda la fruizione oraria si rimanda a quanto previsto a tale proposito dall'art. 43.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale ed orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

L'impresa si impegna a garantire l'esercizio del diritto di cui al presente articolo. In caso di violenza sessuale subita al di fuori del luogo di lavoro, l'impresa si impegna a dare precedenza ad eventuali richieste di trasferimento in altra città o sede di lavoro presentate dalle vittime del sopruso.

A collection of handwritten signatures. At the top center is a blue signature. Below it, on the left side, are four black signatures stacked vertically. On the right side, there are two large black signatures, one above the other.

ART. 52

Indennità di reperibilità

1. In relazione alle esigenze di servizio, l'azienda può richiedere al lavoratore di essere reperibile (senza vincolo di rimanere nella propria abitazione ma con l'obbligo, in tal caso, di fornire all'impresa le notizie atte a rintracciarlo) al fine di svolgere eventuali immediate prestazioni oltre il normale orario di lavoro. L'obbligo della reperibilità deve sempre risultare da precedente disposizione scritta e l'azienda, nel richiederla, seguirà di norma il criterio della rotazione tra il personale interessato.

~~2. La reperibilità può essere richiesta per turni giornalieri o plurigiornalieri. Ai lavoratori ai quali viene richiesta la reperibilità compete un compenso pari:~~

- ~~- a € 13,00 per ogni turno di reperibilità richiesto dal lunedì al venerdì di norma (per un massimo di 6 giorni consecutivi feriali - 5 se viene applicata in azienda la settimana corta);~~
- ~~- a € 25,00 per ogni turno di reperibilità richiesto nei giorni considerati festivi di norma (per un massimo di 1 turno - 2 se viene applicata in azienda la settimana corta).~~

2. La reperibilità può essere richiesta per turni giornalieri o plurigiornalieri. Dalla data di sottoscrizione del presente accordo, ai lavoratori ai quali viene richiesta la reperibilità compete un compenso pari:

- a € 8 per ogni turno di reperibilità di cui al comma 7 richiesto dal lunedì al venerdì di norma (per un massimo di 6 giorni consecutivi feriali - 5 se viene applicata in azienda la settimana corta);
- a € 16 per ogni turno di reperibilità di cui al comma 7 richiesto nei giorni considerati festivi di norma (per un massimo di 1 turno - 2 se viene applicata in azienda la settimana corta).

Nel caso in cui, nell'arco temporale di reperibilità, il lavoratore venga chiamato a prestare la propria attività, l'indennità di cui al periodo precedente è incrementata di:

- € 5 per il turno di reperibilità dal lunedì al venerdì;
- € 9 per il turno di reperibilità richiesto nei giorni considerati festivi

3. Sono a carico delle aziende le spese per l'eventuale installazione e comunque per l'uso di telefoni e/o apparecchiature atte a reperire i dipendenti per le esigenze del servizio.

4. Le prestazioni effettuate nel periodo di reperibilità vanno compensate con il trattamento equivalente a quello previsto per il lavoro straordinario e/o notturno e/o festivo, a seconda delle ipotesi nelle quali si ricade, e comunque non inferiore a tre ore, che decorrono dal momento in cui il dipendente raggiunge il luogo di lavoro. Fermo restando il trattamento retributivo minimo equivalente a tre ore, le sole ore effettivamente lavorate concorrono alla formazione del monte ore di lavoro straordinario. Qualora la prestazione, iniziata in regime di reperibilità, prosegua durante l'orario normale di lavoro, verranno retribuite con il trattamento previsto per il lavoro straordinario e/o notturno e/o festivo le sole ore effettivamente lavorate nell'arco temporale di reperibilità.

5. Nelle prestazioni superiori alle 3 ore, le frazioni di ore verranno sommate nell'arco del mese in corso ed i residui nel mese successivo.

6. Per prestazioni svolte nell'ambito del turno di reperibilità si intendono gli interventi riferiti a:

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

7. L'arco temporale di reperibilità ha inizio dalla cessazione del turno e termina all'inizio del turno successivo. Per turno si intende quello normalmente praticato dall'azienda.

8. A livello aziendale, per particolari esigenze, le parti potranno individuare forme di reperibilità diverse, nel rispetto della disponibilità espressa individualmente dal lavoratore.

9. Sono fatti salvi accordi aziendali esistenti contenenti disposizioni di miglior favore.

10. In attuazione di quanto previsto dagli artt. 7, comma 1, e 17, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni, è ammessa la deroga al riposo giornaliero di undici ore consecutive per i lavoratori chiamati a prestare la loro opera in regime di reperibilità.

11. Ai lavoratori interessati è accordata una appropriata protezione mediante la garanzia di un riposo giornaliero almeno pari a otto ore consecutive, decorrenti dalla cessazione della prestazione lavorativa in reperibilità, e quella del riconoscimento di ore di riposo compensativo fino a concorrenza delle undici ore di riposo giornaliero. L'inizio dell'orario di lavoro nel giorno o nel turno successivo è differito di tante ore quante sono le ore di riposo compensativo da recuperare.

ART. 55

Indennità varie

1. Sono istituite le seguenti indennità:

1.1 Indennità di alta montagna

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

1.2 Indennità di lontananza da centri abitati

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

1.3 Indennità di maneggio denaro

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

1.4 Indennità autisti necrofori inquadrati al IV livello super

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

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

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

1.5 Indennità di responsabilità sanitaria

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

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

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

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

Art. ...

Assistenza sanitaria integrativa

Le parti, concordando di prevedere, a far data dal 1° luglio 2018, una forma di assistenza sanitaria integrativa in favore dei lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente contratto e, a tal fine, di far richiesta di aderire al Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore terziario, distribuzione e servizi (Fondo EST) a parità di contribuzione.

Pertanto, a decorrere dalla suddetta data, saranno iscritti al Fondo i lavoratori assunti a tempo indeterminato, con esclusione dei quadri.

La contribuzione al Fondo, che ne cura la riscossione come da proprio regolamento, è stabilita, per ciascun iscritto, in 10 euro mensili a carico del datore di lavoro, e 2 euro, salva diversa disposizione concordata a livello aziendale, a carico del lavoratore.

I contributi devono essere versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

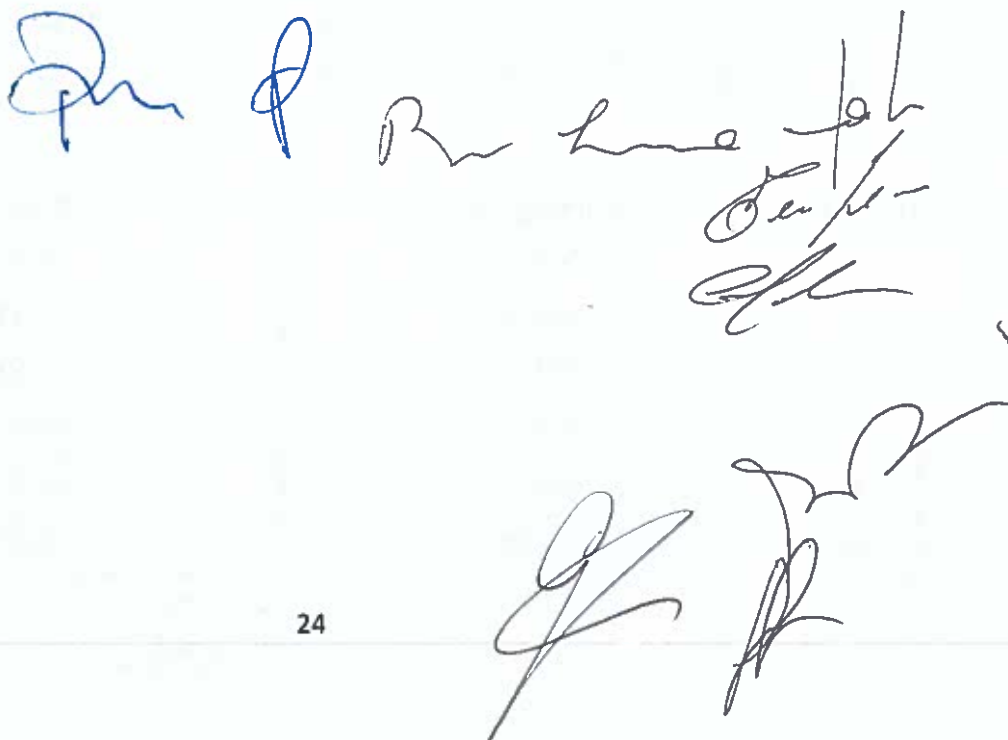
Con decorrenza dal mese successivo dalla data indicata dal primo comma del presente articolo, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto.

Qualora prevista, è inoltre dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico delle aziende che per la prima volta iscrivano i propri lavoratori al Fondo, pari a 30 euro per ciascun lavoratore.

Sono fatti salvi le disposizioni e gli accordi aziendali che, alla data di entrata in vigore dell'obbligatorietà dell'iscrizione al Fondo, già prevedano l'iscrizione a fondi di assistenza sanitaria integrativa, purché il contributo del datore sia pari o superiore a quanto previsto al precedente comma 3, ferma restando la possibilità di aderire al Fondo di cui al comma 1.

Dichiarazione a verbale

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



ART. 47

Aumenti salariali e parametri

1. I minimi tabellari mensili, in vigore al 31 dicembre 2016, sono aumentati dei seguenti importi e secondo le seguenti scadenze, con riferimento al parametro 113 del 4° livello:

- Euro 10 mensili dal 1° luglio 2017
- Euro 14 mensili dal 1° agosto 2018
- Euro 14 mensili dal 1° settembre 2019
- Euro 17 mensili dal 1° ottobre 2020

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

I parametri, sono i seguenti:

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

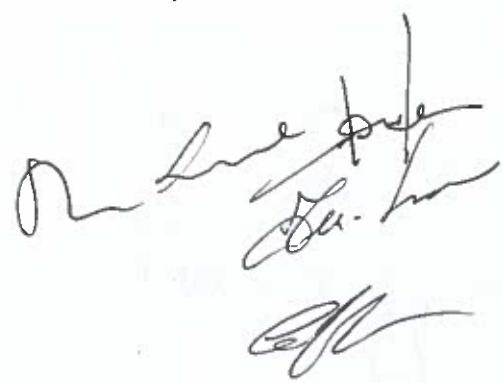
Livelli	decorrenza 1/7/2017	decorrenza 1/8/2018	decorrenza 1/9/2019	decorrenza 1/10/2020	totale
1	€ 15,40	€ 21,56	€ 21,56	€ 26,18	€ 84,69
2	€ 12,92	€ 18,09	€ 18,09	€ 21,96	€ 71,06
3	€ 11,15	€ 15,61	€ 15,61	€ 18,96	€ 61,33
4s	€ 10,62	€ 14,87	€ 14,87	€ 18,05	€ 58,41
4	€ 10,00	€ 14,00	€ 14,00	€ 17,00	€ 55,00
5	€ 8,85	€ 12,39	€ 12,39	€ 15,04	€ 48,67

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

ART. 76

Decorrenza e durata

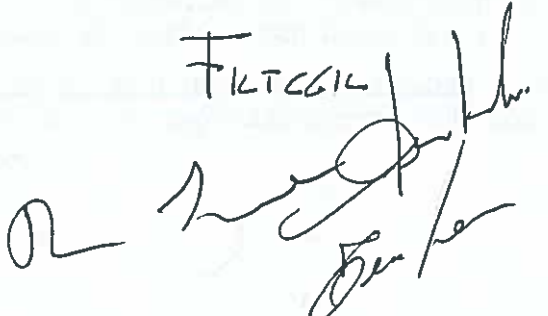
1. Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2017 e avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2020.
2. Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.
3. Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, le modifiche apportate con il presente accordo di rinnovo decorrono dalla data di sottoscrizione del presente accordo.



DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

La presente ipotesi di accordo è sottoscritta dalle Organizzazioni sindacali con riserva, che sarà sciolta entro il 20 maggio 2017 e in esito alla consultazione certificata di validazione dei lavoratori dipendenti da tutte le imprese cui si applica il CCNL per Personale dipendente da Imprese esercenti l'attività funebre.


Guido Lazzaroli

FILCGIL


FIL CASL



ULTRASPORTI

