

IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CCNL
per il personale dipendente da imprese esercenti l'attività funebre

Il giorno 26 del mese di gennaio dell'anno 2021, si sono riuniti:

FENIOF, Federazione nazionale imprese onoranze funebri, rappresentata dal Presidente Nazionale Antonio Renato Miazzolo, dal Presidente della Commissione Sindacale Paolo Cavini, dal Segretario Nazionale Alessandro Bosi, con l'assistenza di CONFCOMMERCIO-Imprese per l'Italia, rappresentata dal Responsabile del Settore Lavoro, Contrattazione e Relazioni Sindacali Avv. Paolo Baldazzi e dall'Avv. Roberta Dionisi

e

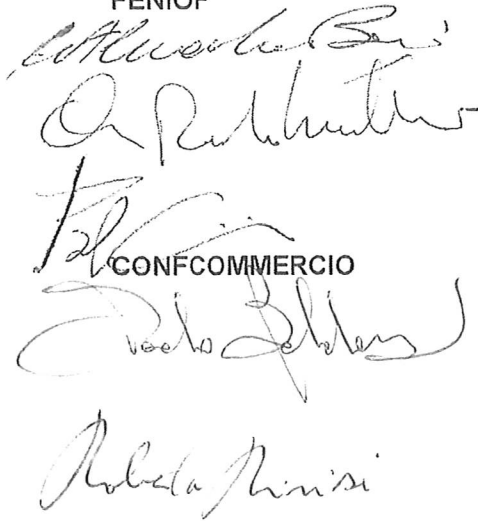
FILT-CGIL, rappresentata da Domenico D'Ercole, Lorenzo Zunino, Stefania Caliò e Giuseppe Vernaglia

FIT-CISL, rappresentata da Angelo Curcio, Davide Peloso e da Davide Catacchio

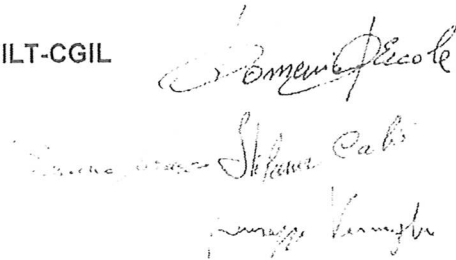
UILTRASPORTI, rappresentata da Paolo Modì, Massimiliano Pischetta, Maurizio Gismondi e Stefano Scarpato

Le Parti hanno concordato la seguente ipotesi di accordo.

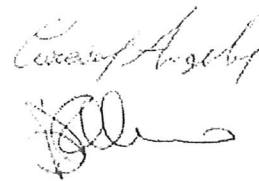
FENIOF



FILT-CGIL



FIT-CISL



UILTRASPORTI



ART. 2

Relazioni Sindacali

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

Premessa

1. Il sistema di relazioni sindacali, recepisce ed attua quanto previsto dal D.Lgs n. 25 del 6 febbraio 2007, dall'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza del 26 novembre 2015 e dall'Accordo interconfederale sottoscritto tra Confcommercio – Imprese per l'Italia e CGIL, CISL e UIL il 24 novembre 2016, per un nuovo sistema di relazioni sindacali e modello contrattuale.

...omissis...

ART. 4

Secondo livello di contrattazione

...omissis...

10. Oltre alle eventuali erogazioni in termini di erogazioni salariali, alla contrattazione territoriale/aziendale vengono altresì demandate le seguenti materie con le modalità previste dall'accordo interconfederale del 24 novembre 2016:

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

...omissis...

ART. 8

Costituzione dell'osservatorio nazionale

1. Le parti convengono di costituire l'Osservatorio Nazionale permanente allo scopo di individuare scelte atte alla soluzione di problemi economici e sociali del settore e ad orientare l'azione dei propri rappresentanti secondo l'esperienza maturata e nella consapevolezza dell'importanza dello sviluppo di relazioni industriali di tipo partecipativo finalizzate alla prevenzione del conflitto.

1. L'osservatorio ha il compito di analizzare e valutare le questioni che possono essere rilevanti per l'attività complessiva delle imprese esercenti l'attività funebre, al fine di consentire di individuare tempestivamente le occasioni di sviluppo dell'attività, determinandone le condizioni, e di accertare le motivazioni che causano difficoltà allo sviluppo per poterle superare, in tutte le forme possibili.

3. In particolare saranno oggetto di studio e anche di ricerche specifiche le seguenti materie:

— l'andamento dell'occupazione complessiva dell'intero settore;
— l'andamento dell'occupazione femminile con le relative possibili azioni positive dirette ad assicurare le condizioni di pari opportunità, di cui alla normativa vigente.

4. Le materie sottoelencate saranno oggetto di disamina da parte dei membri dell'Osservatorio paritariamente riuniti, sotto forma di commissione:

— la determinazione dei criteri per portare a conoscenza delle imprese e delle RSU/RSA e OO.SS. FILT-FIT-UILTRASPORTI eventuali nuove figure di attività professionale, dei lavoratori per meglio interpretare la disciplina contrattuale;

— lo studio e l'elaborazione di una diversa e più funzionale classificazione del personale in coerenza con le nuove professionalità e i modelli organizzativi aziendali;

— lo studio di nuove possibili forme organizzative del lavoro nelle imprese per migliorare la professionalità e la formazione dei lavoratori;

— la raccolta degli elementi per valutare le materie degli orari di lavoro, della formazione e della sicurezza e dell'ambiente di lavoro, anche in relazione alle nuove normative europee;

— contratti di appalto in scadenza, con particolare riguardo ai problemi occupazionali.

— i problemi connessi all'ambiente di lavoro e alla sicurezza, di cui al Decreto legislativo 81/2008 e s.m.i.

5. L'osservatorio definisce i propri programmi di lavoro impiegando le risorse esistenti nelle strutture delle organizzazioni stipulanti il presente contratto collettivo e potrà avvalersi di collaborazioni per particolari programmi di ricerca previa decisione assunta tra le parti.

6. Alle riunioni dell'Osservatorio partecipano sei componenti effettivi così nominati:

— tre della Feniof;

— uno rispettivamente della Filt Cgil, della Fit Cisl, della Ultrasporti.

7. Tutte le Federazioni e le Organizzazioni Sindacali di cui al comma precedente nominano altresì, in modo analogo, sei componenti supplenti per sostituire quelli effettivi eventualmente assenti.

8. Ogni Federazione e ogni Organizzazione Sindacale nomina i propri componenti effettivi e supplenti con comunicazione scritta inviata, per conoscenza, alle altre parti stipulanti.

9. Tutti i componenti restano in carica per il periodo della vigenza contrattuale dalla data di nomina e possono essere riconfermati, salvo revoca del mandato da parte delle rispettive Organizzazioni stipulanti il CCNL.

10. Successivamente alla costituzione dell'Osservatorio Nazionale, le parti costituiranno dove necessario Osservatori Regionali e/o territoriali, con il compito di svolgere, con esclusivo riferimento alla realtà locale, le stesse attività di analisi e valutazione per le materie indicate per l'Osservatorio Nazionale.

11. L'Osservatorio ha sede presso la Feniof che fornirà i servizi di segreteria. La data delle convocazioni è fissata d'accordo fra i rappresentanti delle parti e comunque non oltre i 15 giorni dalla presentazione della richiesta di una delle due parti contraenti che costituiscono l'Osservatorio.

1. Per quanto sopra il sistema di relazioni sindacali vigente viene integrato attraverso

l'Osservatorio Nazionale al quale vengono affidate le competenze più oltre elencate; qualora, alla scadenza del presente CCNL, le parti lo ritenessero opportuno, funzionale ed economicamente compatibile, anche sulla base della esperienza maturata e degli obiettivi raggiunti, potranno costituire un Ente Bilaterale.

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

Compiti

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

- effettua il monitoraggio e la rilevazione dei fabbisogni professionali e formativi del settore;
- elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale e di sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore, anche in relazione a disposizioni legislative provinciali, regionali, nazionali e comunitarie ed in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti, finalizzate a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- promuove iniziative in materia di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale, anche per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione, in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti;
- assume iniziative tendenti a creare concreti strumenti di analisi del comparto in sinergia

con le istituzioni (Presidenza del Consiglio, Cnel, Unioncamere, Università ed Enti di Ricerca, Ministeri competenti, ecc.);

- promuove approfondimenti sulla normativa per la sicurezza nei luoghi di lavoro, monitorando il suo stato di applicazione nel settore, e in merito alla formazione dei responsabili aziendali e dei RLS;
 - valuta la fattibilità di studi o indagini su temi di comune interesse, definendone modalità e criteri di realizzazione, finalizzati all'individuazione di soluzioni ed iniziative atte a favorire lo sviluppo del settore del trasporto funebre nonché il superamento dei suoi punti di fragilità nella consapevolezza della sua interdipendenza con l'intero sistema economico.
- b. L'Osservatorio Nazionale inoltre può svolgere attività di promozione e organizzazione di studi sul quadro economico e produttivo del settore e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e le previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni allo scopo, tra l'altro, di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- c. In ordine all'attuazione dei programmi predetti potrà valutare l'opportunità di coinvolgere, per realizzare ogni utile sinergia, gli enti locali.
- d. L'Osservatorio Nazionale potrà infine essere interpellato da aziende, lavoratori, organizzazioni sindacali dei lavoratori o dei datori di lavoro al fine di comunicare indirizzi applicativi nelle materie di cui al presente articolo.
- e. Le parti, riconosciute le particolarità del settore del trasporto a funebre, prevedono che l'Ente di cui al presente articolo definisca le ulteriori esigenze e mansioni per le quali sarà possibile ricorrere a forme contrattuali differenti rispetto a quelle previste nel presente contratto.

Formazione

- a. In considerazione di quanto previsto dagli accordi interconfederali in materia di sviluppo della formazione e dell'importanza che riveste una costante valorizzazione professionale delle risorse umane, la formazione si pone come strumento strategico per fronteggiare efficacemente la sfida della concorrenza e costituisce un importante riferimento per le analisi ed i lavori dell'Osservatorio.
- L'Osservatorio Nazionale promuove quindi, attraverso la raccolta di apposita documentazione, lo sviluppo di progetti formativi prestando particolare attenzione alla formazione professionalizzante per l'apprendistato e alla formazione permanente per l'aggiornamento e la qualificazione del personale dipendente; alle tematiche della sicurezza sul lavoro, ai percorsi formativi inerenti la professione operativa, i modelli contrattuali e i rapporti con gli utenti.; promuove l'introduzione, nei percorsi di formazione continua e per il personale neoassunto, programmi formativi relativi alle pari opportunità, al rispetto della dignità della persona per prevenire e contrastare ogni forma di molestie e violenza sui luoghi di lavoro;
- a. La predisposizione di adeguati modelli gestionali ed organizzativi potrà essere strumento utile per costruire un rapporto organico sia con le strutture formative operanti a livello nazionale e locale sia con il sistema scolastico nel perseguimento dei seguenti obiettivi principali:
- porre i lavoratori in condizione di adeguare le loro conoscenze per meglio rispondere alle esigenze poste dalla trasformazione tecnologica ed organizzativa in atto nelle imprese implementando, per quanto possibile, le relative professionalità;
 - rispondere alle necessità di aggiornamento al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;

- facilitare il reinserimento dei lavoratori dopo eventuali periodi di assenza per vari motivi tra cui i periodi di congedo di maternità/paternità o dopo un lungo periodo di congedo parentale; migliorare la qualità dei servizi offerti, anche al fine di incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività aziendale;
- valorizzare le potenzialità occupazionali, favorendo l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro,
- ridurre gli infortuni sul lavoro e prevenire malattie professionali;
- b. Come ulteriore obiettivo connesso alla formazione l'Osservatorio Nazionale si propone in attività di consulenza per la gestione e rilascio del Libretto formativo del cittadino: strumento pensato per raccogliere, sintetizzare e documentare le diverse esperienze di apprendimento dei cittadini lavoratori nonché le competenze da essi comunque acquisite.
- c. Per il mercato del lavoro e per il sistema delle imprese, il Libretto formativo, rappresenta uno strumento di informazione, finalizzato ad evidenziare in modo omogeneo ed attendibile il percorso formativo e professionale del soggetto nonché a facilitare la riconoscibilità di professionalità e competenze individuali all'interno di un percorso di inserimento e mobilità lavorativa.

Sicurezza sul lavoro

- a. L'Osservatorio Nazionale monitorerà costantemente le tematiche della sicurezza sul lavoro in attuazione del Testo Unico approvato con D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni e integrazioni, seguendo altresì l'evoluzione legislativa in materia e diffondendo le informazioni raccolte in momenti seminariali ed in report specifici.
- b. L'Osservatorio Nazionale promuove la diffusione sul territorio delle buone pratiche in atto che saranno quindi proposte come modello di comportamento e percorso formativo specifico del settore, anche al fine di ridurre le cause di incidenti sul lavoro e soprattutto garantire sempre maggiore sicurezza ai lavoratori.
- c. L'Osservatorio Nazionale raccoglie documentazione utile ai fini valutativi dell'andamento dei rischi presenti, formulando eventuali proposte formative ed indirizzi applicativi, anche con la collaborazione delle aziende, nel rispetto delle vigenti normative sulla privacy, nonché raccoglie e diffonde fonti informative istituzionali essenziali quali la normativa specifica da applicare, le linee guida del TU sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento ai documenti afferenti l'uso di dispositivi individuali di protezione, la movimentazione dei carichi, la protezione da agenti biologici, dal rumore e dalle vibrazioni.
- d. Ai fini specifici della formazione e della sicurezza sul lavoro l'Osservatorio Nazionale può concorrere infine alla valorizzazione delle iniziative settoriali e/o territoriali promosse da organismi con particolari competenze per realizzare e implementare appositi progetti sul territorio.

Conciliazione

- a. Verificare la corretta applicazione del CCNL con riferimento agli istituti dallo stesso disciplinati.
- b. Conciliare vertenze territoriali o aziendali, che non abbiano trovato una soluzione su problematiche inerenti all'interpretazione e/o la corretta applicazione del CCNL.

ART. 9

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

1. ~~Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla~~

Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 e d.lgs. n. 198/2006 e s.m.i., dai relativi decreti ministeriali applicativi, in tema di parità uomo-donna, attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare e rimuovere eventuali situazioni che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

2. In relazione a ciò verrà costituita una Commissione paritetica nazionale di sei componenti della quale fanno parte 3 componenti designati dalle Associazioni datoriali (3 dalla Feniof) e 3 componenti designati dalle Segreterie Nazionali FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI, che potranno essere assistiti rispettivamente da un pari numero di rappresentanti delle realtà aziendali, alla quale è affidato il compito di:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nelle Aziende sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stesse nell'ambito del sistema informativo vigente;
- b) proporre, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive, specifiche sperimentazioni di azioni positive al fine di individuare e rimuovere gli eventuali ostacoli di cui al primo capoverso.

3. La Commissione, presieduta a turno da un componente di parte imprenditoriale e da un componente di parte sindacale, si riunirà di norma almeno 2 volte l'anno e invierà annualmente alle parti stipulanti un rapporto sull'attività svolta.

1. Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche concernenti l'occupazione femminile le parti, in attuazione di quanto previsto dal Dlgs. n.198/2006 e successive modificazioni e integrazioni dal Dlgs n. 5/2010, convengono sull'opportunità di sviluppare attività di studio e di ricerca finalizzata alla promozione di azioni positive per le donne dirette a realizzare condizioni di pari opportunità.
2. Tali iniziative saranno svolte da un organismo paritetico denominato Comitato Pari Opportunità di seguito CPO, composto da 6 componenti, di cui 3 designati da FENIOF e 3 dalla FILTCGIL, FITCISL, UILTRASPORTI.
3. In particolare al CPO è demandato il compito di:
 - a) promuovere indagini, ricerche ed analisi necessarie a concretizzare effettive condizioni di parità fra lavoratrici e lavoratori;
 - b) verificare eventuali oggettive disparità con riferimento agli effetti che l'introduzione di nuove tecnologie e tecniche di lavoro possono produrre nella collocazione e sulla salute della donna e proporre adeguati correttivi;
 - c) proporre e promuovere iniziative e strumenti idonei alla prevenzione delle molestie sessuali ed alla conseguente tutela delle donne;
 - d) esprimere pareri obbligatori e non vincolanti sulle modalità di accesso al lavoro, all'aggiornamento e sviluppo professionale, ai percorsi di carriera, all'orario di lavoro, alla salute alla sicurezza e tutela della salute;
 - e) avere funzioni di osservatorio permanente con il compito di individuare e proporre alle parti stipulanti strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti ed azioni positive coerenti con i principi di parità di cui al D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e s.m.i. nonché i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.
 - f) promuovere incontri con i CPO Nazionali di altri settori e significative realtà nazionali ed europee operanti nel campo delle Pari Opportunità;
 - g) mantenere il massimo collegamento e diffusione di informazione, progettazione ecc. tra le CPO;
 - h) promuovere e verificare lo stato di attuazione delle direttive comunitarie e della legislazione nazionale e formulare proposte a riguardo;
 - i) collaborare con le aziende al fine di attuare percorsi per prevenire, individuare e gestire il fenomeno come previsto dall'accordo quadro del dialogo sociale europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.
4. Il CPO può deliberare quando siano presenti la metà più una delle sue componenti.
5. Ove sia necessario procedere a votazione, le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei 2/3 delle presenti. La riunione si ritiene valida con la presenza di almeno il 50% delle rappresentanti sindacali e aziendali. In mancanza di numero legale la riunione si intende riconvocata entro la settimana seguente e dopo 3 assenze consecutive di una stessa Organizzazione Sindacale o delle rappresentanti delle aziende la riunione del CPO ha comunque validità deliberativa.

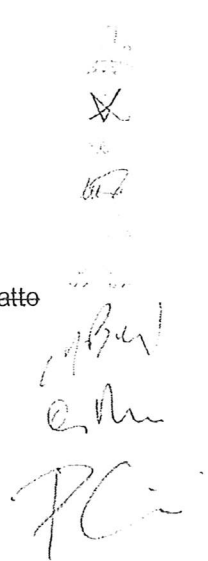
6. La Presidente del CPO viene nominata fra le sue componenti presenti alla riunione, con apposita deliberazione a maggioranza dei 2/3 del numero complessivo delle componenti dello stesso, nelle prime due votazioni e della metà più uno dalla 3a votazione. Tale elezione avverrà a scrutinio segreto.
7.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

ART. 11

Assunzione, documenti, visita medica

1. ~~L'assunzione viene effettuata dall'impresa e comunicata direttamente all'interessato con apposita lettera.~~
2. ~~Nella lettera dovrà essere specificato quanto segue:~~
 - a) ~~la data di assunzione;~~
 - b) ~~il livello al quale il lavoratore viene assegnato e le mansioni per le quali è assunto;~~
 - c) ~~il trattamento economico;~~
 - d) ~~la durata del periodo di prova.~~
3. ~~La ditta deve preventivamente presentare in visione al lavoratore copia del presente contratto di lavoro e consegnarne gratuitamente copia all'atto dell'assunzione.~~
4. ~~All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:~~
 - a) ~~la carta d'identità o documento equipollente;~~
 - b) ~~il libretto di lavoro ove in possesso;~~
 - c) ~~il numero di codice fiscale;~~
 - d) ~~il certificato generale del casellario giudiziario in data non anteriore a 3 mesi;~~
 - e) ~~lo stato di famiglia;~~
 - f) ~~altri eventuali documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.~~
5. ~~Prima dell'assunzione le aziende possono, a proprie spese, sottoporre il lavoratore a visita medica presso gli Enti pubblici all'uopo preposti.~~

1. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma comune che regola i rapporti di lavoro. Al fine di sviluppare l'occupazione, soprattutto giovanile, di incentivare i servizi e di espandere le attività aziendali, nonché di garantire obiettivi di efficienza e di competitività, il presente CCNL disciplina il ricorso ad altre tipologie di contratto di lavoro utilizzabili a livello aziendale.
2. L'assunzione dei lavoratori avviene in conformità alle norme di legge. All'atto dell'assunzione, l'Azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:
 - a. la data di inizio del rapporto di lavoro;

- b. la sede in cui presterà la sua opera;
 - c. il livello d'inquadramento e la retribuzione;
 - d. la durata dell'eventuale periodo di prova;
 - e. la durata dell'istituendo rapporto, se esso è a tempo indeterminato o a termine;
 - f. i dati di iscrizione nel libro unico del lavoro o in altro sistema idoneo di registrazione;
 - g. il regolamento di esercizio ed il regolamento aziendale alla cui osservanza il dipendente è tenuto;
 - h. tutte le eventuali altre condizioni concordate, ivi comprese le visite attitudinali.
3. Prima dell'assunzione, e successivamente, il lavoratore è tenuto a sottoporsi a visita medica di controllo, a spese dell'azienda, per gli accertamenti della sua idoneità alle mansioni che è chiamato a svolgere, secondo le norme di legge in vigore.
 4. All'atto dell'assunzione, il lavoratore deve presentare all'Azienda i seguenti documenti:
 - a. la carta di identità o un documento equipollente;
 - b. il certificato penale non anteriore a tre mesi;
 - c. il codice fiscale;
 - d. il certificato di residenza;
 - e. la scheda professionale o altro analogo documento rappresentativo dei propri dati professionali;
 - f. lo stato di famiglia e/o la diversa documentazione richiesta per provare il suo eventuale diritto all'assegno per il nucleo familiare;
 - g. nonché gli altri documenti di cui la legge o le competenti autorità richiedano il possesso o l'esibizione.
 5. L'Azienda è tenuta a rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene. Analoga ricevuta deve rilasciare il lavoratore quando, cessato il rapporto di lavoro, gli vengono restituiti i medesimi documenti.
 6. Il lavoratore è obbligato a tenere informata l'Azienda di ogni eventuale variazione del domicilio ovvero, se diversa, della località presso cui possono essere indirizzate e ricevute le comunicazioni aziendali.
 7. Le parti concordano affinché per i lavoratori interessati da una cessione di contratto, ai sensi degli artt. 1406 e seguenti del Codice Civile, il passaggio del lavoratore da una azienda ad un'altra avvenga con il mantenimento delle tutele normative, economiche e giuridiche spettanti al lavoratore al momento della prima assunzione precedente alla cessione di contratto. Tale mantenimento della normativa è preveduto in una apposita clausola confermativa apposta nella lettera di cessione.

ART. 12

Contratti a tempo determinato

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

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

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

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

3. ~~Salvo quanto previsto dalla legge,~~ La durata complessiva del rapporto a termine – comprensivo di rinnovi e proroghe – non può superare i 36 mesi, limite oltre il quale il rapporto di lavoro è da intendersi a tempo indeterminato.

...omissis...

ART. 12 bis

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

1. L'andamento dei decessi mostra una marcata stagionalità con valori massimi in alcuni mesi invernali ed estivi. Conseguentemente l'effetto delle condizioni climatiche estive ed invernali estreme incide in modo periodico sulla mortalità, comportando dei picchi di lavoro intensificati per le imprese esercenti attività funebre in determinati periodi dell'anno.

2. Parimenti picchi di attività possono verificarsi a seguito del diffondersi di epidemie/pandemie su scala internazionale o nazionale dichiarate dalle Autorità sanitarie competenti.

3. Al fine di gestire l'intensificazione dell'attività nei casi definiti dai commi precedenti con personale dipendente assunto esclusivamente per tali esigenze, le Parti concordano che i contratti a tempo determinato conclusi per gestire i picchi di lavoro siano riconducibili a ragioni di stagionalità ai sensi dell'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, pertanto esclusi dai termini di durata del rapporto a termine (art. 19, co. 2), dai limiti di contingentamento (art. 23, co. 2, lett. c), dagli intervalli temporali previsti tra contratti (art. 21, co. 2), dalle causali per proroghe e rinnovi (art. 21, co. 01).

4. I contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 possono essere conclusi, per le ipotesi di cui al comma 1, nei seguenti periodi:

- dal 1° novembre al 28 febbraio (29 febbraio negli anni bisestili)

- dal 1° giugno al 31 agosto.

5. Per le ipotesi di cui al comma 2 dovrà essere preso a riferimento il periodo in cui è dichiarato lo stato di emergenza nazionale.

6. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha – ai sensi dell'art. 24 comma 3 del d.lgs. n. 81 del 2015 – diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando la sussistenza dei necessari requisiti psico-fisici, attitudinali e professionali.

7. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine di tipo stagionale presso la stessa azienda abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sette mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti, per iscritto, la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto.

8. Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Il diritto di precedenza di cui ai commi 6 e 7 non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato stagionale che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni.

9. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.lgs. n. 81/2015.

ART. 14

Apprendistato professionalizzante

1. L'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 4 del ~~DLgs 167 del 2011~~ all'art. 44 del D.Lgs. n. 81 del 2015 s.m.i. è un contratto a tempo indeterminato. La sua disciplina applicativa fa riferimento alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto nei commi seguenti.
2. In attuazione delle disposizioni di cui al ~~DLgs 167 del 2011~~ D.Lgs. n. 81 del 2015 e s.m.i., il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali.
3. Per i soggetti in possesso di un qualifica professionale, ai sensi della legge 53/2003, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dal diciassettesimo anno di età.
4. L'assunzione in apprendistato può avvenire con un periodo di prova, ai sensi dell'art. 21 del presente CCNL, di durata non superiore a quanto previsto per il livello da acquisirsi.
5. Le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del periodo di formazione.
6. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
7. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie del 5°, 4°, 3°, 2° e 1° livello con esclusione dei 4°super.
8. La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi è così determinata:

Tabella 1

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

9. L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:
- nel primo periodo: 80% della retribuzione globale mensile;
 - nel secondo periodo: 85% della retribuzione globale mensile;
 - nel terzo ed ultimo periodo: 95% della retribuzione globale mensile.
10. La facoltà d'assunzione con contratto d'apprendistato professionalizzante non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipulazione di nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 40% dei contratti di apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti. Detta regola si applica nelle aziende con più di 3 apprendisti.
11. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

12. In deroga a quanto previsto dal precedente comma 8, in base all'art. 4, comma 2 DLgs 167 del 2011 all'art. 44, comma 2, D.Lgs. n. 81 del 2015 s.m.i. e secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro con la risposta ad interpello n. 40/2011, le parti individuano nella successiva tabella 2) i profili professionali operai dell'artigianato e delle figure equipollenti a quelle dell'artigianato per i quali la durata dell'apprendistato professionalizzante è fissata in 48 mesi e il trattamento economico è determinato secondo quanto stabilito al precedente comma 9 nel 1°, 2° e 3° alinea.

Tabella 2

Profili artigiani e profili equipollenti a quelli artigiani

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

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

Attività Formativa durata e contenuti:

1. La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.
2. I principi convenuti nel presente capitolo sono finalizzati a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

3. ~~In attuazione del comma 2, art. 6, Dlgs 167/2011 s.m.i.,~~ Le Parti si danno atto che relativamente agli standard professionali di riferimento e alla qualifica professionale da conseguire in coerenza con il percorso formativo, definito nel piano formativo individuale, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, va fatto riferimento ai gruppi di figure professionali e relative conoscenze formative e capacità professionali di cui all'All. 1) del presente CCNL.
4. Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel piano formativo individuale, la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel CCNL.
5. Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello di inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale che l'apprendista dovrà raggiungere (vedi all. 1). I requisiti della formazione in termini quantitativi sono quelli indicati nelle tabelle A) e B), allegate al presente contratto e che ne costituiscono parte integrante. La formazione professionalizzante può essere svolta anche on the job, in affiancamento, con esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali, ecc..
6. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo ~~4 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167~~ dell'articolo 44 del D.Lgs. n. 81/2015 s.m.i..
7. Nel piano formativo individuale sarà indicato un tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità.
8. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda.
9. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.
10. La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino.
11. La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.
12. Durante il periodo di apprendistato le aziende cureranno che l'addestramento e la formazione siano coerenti a quanto stabilito nella sopra richiamata intesa.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

NOTA A VERBALE

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. ~~167/2011~~ 81/2015 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

ART. 15

Diritti sindacali per lavoratori part-time e apprendistato professionalizzante

1. Considerata la necessità di combattere il lavoro nero e le forme irregolari di rapporto e di creare le condizioni per la diffusione di un contesto di leale concorrenza fra le aziende, le parti concordano che, ai soli fini dell'applicazione del titolo III° della legge 20 maggio 1970 n. 300, e quindi

esclusivamente ai fini dei diritti sindacali, i lavoratori con contratto a tempo parziale vengono computati per intero e vengono calcolati inoltre, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato dopo un periodo di 12 mesi dall'attivazione del rapporto di lavoro, nonché i lavoratori assunti con contratto di inserimento.

ART. 17

Lavoro ripartito

1. Il contratto di lavoro ripartito (cd. "Job Sharing") è un contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o a tempo determinato, con cui due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

2. Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare l'orario complessivo di lavoro giornaliero settimanale, mensile o annuo e la misura percentuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

3. Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestata.

4. I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale, anche al fine dell'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulle presenze dei lavoratori.

5. I lavoratori hanno altresì l'obbligo di informarsi reciprocamente e tempestivamente sull'impedimento ad effettuare la propria parte di prestazioni.

6. Gli accordi individuali possono prevedere che il datore di lavoro legittimamente pretenda l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

7. Il lavoratore che, per sostituire il collega assente ovvero per un diverso accordo di ripartizione intervenuto tra i lavoratori nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, abbia prestato più ore di quelle previste indicativamente nel contratto, non potrà pretendere alcuna maggiorazione fino a concorrenza dell'orario contrattuale complessivo.

8. Durante il periodo di cui al capoverso precedente, il lavoratore restante ha l'obbligo dell'intera prestazione pattuita, senza che tale situazione temporanea trasformi il contratto di lavoro in contratto individuale a tempo pieno e senza diritto ad alcuna maggiorazione retributiva fino a concorrenza dell'orario contrattuale complessivo.

9. L'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro (per qualsiasi motivo) trasferisce l'obbligazione sull'altro lavoratore coobbligato.

10. È data facoltà al prestatore di lavoro di presentare un altro lavoratore disponibile al lavoro ripartito, previa accettazione da parte dell'azienda.

NOTA A VERBALE

Le parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro ripartito, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminare, entro un anno dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, gli aspetti e le problematiche specifiche nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di cui all'art. 8.

Inoltre in considerazione della prevista evoluzione legislativa in materia di lavoro flessibile (C.D. "Contratti atipici") le parti stipulanti si impegnano ad incontrarsi in sede di osservatorio nazionale di cui all'art. 8 del presente Accordo, successivamente all'entrata in vigore delle nuove disposizioni al fine di verificare la congruità delle disposizioni contrattuali con le stesse, cosicché le parti possano procedere alle eventuali modifiche/integrazioni della presente disciplina.

ART. 22

Mutamento e cumulo di mansioni

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle

corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, ~~senza alcuna diminuzione della retribuzione riconducibili~~ allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

2. Nei casi di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di ~~tre sei mesi per gli impiegati e di due mesi per gli operai~~ tre mesi.

3. Come previsto nella nota a verbale all'art. 19 "Inquadramento del personale", nel ciclo produttivo delle aziende che esercitano l'attività funebre, è compresa la completa movimentazione della salma e relativo contenitore fino alla sepoltura. Per particolari e momentanee esigenze di servizio, operatori inquadrati nei livelli superiori possono, nel rispetto delle vigenti normative in materia di sicurezza sul lavoro e previo adeguata formazione, essere saltuariamente avviati a mansioni proprie dei livelli inferiori, mantenendo lo stesso livello di inquadramento e retribuzione di appartenenza.

ART. 23

Orario di lavoro

1. La durata dell'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali.
2. L'orario di lavoro settimanale viene distribuito con prestazioni su 6 giorni nella settimana.
3. Per gli impiegati amministrativi potrà essere concordata a livello aziendale la distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni.
4. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'azienda per l'entrata in rimessa, scuderia, magazzino o comunque nel luogo di lavoro per l'inizio della prestazione, fino all'ora in cui il lavoratore, ultimato il servizio, è messo in libertà, comprese le eventuali ore di inattività.
5. Durante la giornata il lavoratore ha diritto almeno ad un'ora di pausa non retribuita. Le modalità di fruizione della pausa, anche in relazione ad una sua diversa durata, sono concordate a livello aziendale, fra le rappresentanze dei lavoratori e dell'azienda, tenuto conto delle esigenze di servizio.
6. Nel caso in cui il lavoratore, non in trasferta, chiamato a prestare la propria opera sia impossibilitato ad usufruire di una pausa per la consumazione del pasto di almeno 30 (trenta) minuti nelle ore comprese tra le 12.00 e le 15.00 e/o le 19.00 e le 22.00, allo stesso verrà riconosciuto una indennità chiamata convenzionalmente di "salto pasto" di complessivi € 6,97 € 8 per ogni pausa non usufruita.

...omissis...

ART. 39

Trattamento di malattia e infortunio

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

2. L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicato all'impresa entro il normale orario di lavoro del giorno che precede quello in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato da successivi certificati medici che il lavoratore deve consegnare nel termine di cui al successivo comma.

3. Il lavoratore in ogni caso è tenuto a consegnare o far pervenire il certificato di malattia entro due giorni dalla data del rilascio.

4. Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di malattia raggiunga in complesso dodici mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. Ai fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatasi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

5. Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non superiore a 6 mesi, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale.

6. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio sanitario nazionale, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale.

7. Decorsi i limiti di cui sopra, l'impresa procederà al licenziamento del lavoratore, corrispondendogli il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso e l'quant'altro eventualmente maturato.

8. Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio entro i suddetti termini lo stesso potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto al solo T.F.R.

9. Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

10. Per i casi di tbc - fermo restando quanto previsto dal presente articolo - si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

11. Per il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme di carattere generale.

12. Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 legge n. 300, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:

– il lavoratore è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, disponibile per le visite di controllo;

– nel caso in cui al livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali;

– sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

13. In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

14. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.

15. Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente nel suo abituale posto di lavoro.

16. Il lavoratore, che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate, decade dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'I.N.P.S. non erogherà l'indennità di malattia.

17. Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

18. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito senza giustificata ragione sanitaria il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata.

19. Resta inteso che la predetta normativa sarà adeguata in relazione a provvedimenti di legge che successivamente al presente accordo statuiranno sull'argomento.

20. Per le assenze per causa di malattia all'operaio sarà corrisposto:

– a partire dal primo giorno lavorativo di assenza fino al 180^a giorno un'integrazione del trattamento I.N.P.S., dedotte le contribuzioni di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta;

– dal 181^a giorno al 270^a giorno di assenza il 65% della retribuzione globale.

21. Nei casi di infortunio sul lavoro, sarà corrisposta una integrazione fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta a decorrere dal secondo giorno di assenza fino alla guarigione clinica, salvo l'obbligo dell'azienda di corrispondere l'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio.

21. Al dipendente infortunato sul lavoro sarà conservato il posto per tutto il periodo riconosciuto dall'Istituto assicuratore per la corresponsione dell'indennità per l'invalidità temporanea.

22. L'assenza per infortunio sul lavoro non va computata nei periodi di comporto previsti dal 4^a comma del presente articolo.

23. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto nelle aziende.

24. Nel caso di ~~interruzione del servizio~~ assenza dovuta ad infortunio o malattia, non determinati da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

— corresponsione dell'intera retribuzione tabellare mensile e contingenza per 6 mesi e della metà di essa per gli altri 6 mesi.

- per sei mesi un'integrazione del trattamento I.N.P.S., dedotte le contribuzioni di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione tabellare mensile e contingenza;

- per gli altri sei mesi il 50% della retribuzione tabellare mensile e contingenza.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del preavviso stesso.

25. Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di fine rapporto ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

26. Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.

27. Ai fini dell'applicazione del presente articolo la retribuzione giornaliera è determinata in ragione di un ventiseiesimo della retribuzione mensile.

ART. 50

Aumenti salariali e parametri

1. I minimi tabellari mensili, in vigore al 31 dicembre 2020, sono aumentati dei seguenti importi e secondo le seguenti scadenze, con riferimento al parametro 113 del 4° livello:

- Euro 10 mensili dal 1° luglio 2021
- Euro 14 mensili dal 1° agosto 2022
- Euro 16 mensili dal 1° settembre 2023
- Euro 18 mensili dal 1° ottobre 2024

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 1/7/2021	decorrenza 1/8/2022	decorrenza 1/9/2023	decorrenza 1/10/2024	totale
1	€ 15,40	€ 21,56	€ 24,64	€ 27,72	€ 89,31
2	€ 12,92	€ 18,09	€ 20,67	€ 23,26	€ 74,94
3	€ 11,15	€ 15,61	€ 17,84	€ 20,07	€ 64,67
4s	€ 10,62	€ 14,87	€ 16,99	€ 19,12	€ 61,59
4	€ 10,00	€ 14,00	€ 16,00	€ 18,00	€ 58,00
5	€ 8,85	€ 12,39	€ 14,16	€ 15,93	€ 51,33

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. 55

Indennità di trasferta

...omissis...

3. Nel caso in cui il lavoratore chiamato a prestare la propria opera in trasferta sia impossibilitato a consumare il pasto nelle ore comprese tra le 12 e le 15 e/o le 19 e le 22, allo stesso, in sostituzione del piè di lista, verrà riconosciuto a far tempo dall'1/10/1995 un concorso spese di complessive €10,33 € 13,00 per ogni pasto. Tale indennità sarà pari ad € 14,00 a far data dal 1° gennaio 2022 e ad € 15,00 a far data dal 1° gennaio 2023.

ART. 65
Previdenza complementare

1. Le Parti individuano in Fon.Te. (www.fondofonte.it) il fondo di previdenza complementare cui i lavoratori del settore possono aderire.
2. A partire dal ~~1° gennaio 2015~~ 1° aprile 2021, la misura minima della contribuzione per ciascun lavoratore aderente al Fondo è così stabilita:
 - 4,05% 1,55 % della retribuzione utile al computo del t.f.r. a carico del datore di lavoro;
 - 0,55% della retribuzione utile al computo del t.f.r. a carico del lavoratore.

omissis...

5. Sarà cura delle aziende fornire informazioni in merito attraverso apposite comunicazioni nelle bacheche aziendali, anche virtuali, ed attraverso opuscoli forniti da Fon.Te.

ART. 69 bis
Trasferimenti d'azienda

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

ART. 69 ter
Appalti

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

nell'unità produttiva interessata.

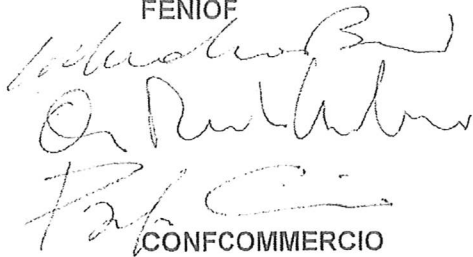
6. Entro tre mesi dalle conclusioni delle procedure l'impresa subentrante e le rispettive Organizzazioni Sindacali di categoria, si incontreranno per valutare l'organizzazione aziendale successiva all'esito delle procedure citate anche con riferimento ad eventuali processi di riorganizzazione.

ART. 79

Decorrenza e durata

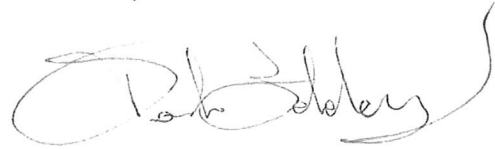
1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2017 2021 e avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2020 2024.
2. Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r. In caso di disdetta il presente contratto 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.

FENIOF



Handwritten signatures for FENIOF and CONFCOMMERCIO.

CONFCOMMERCIO

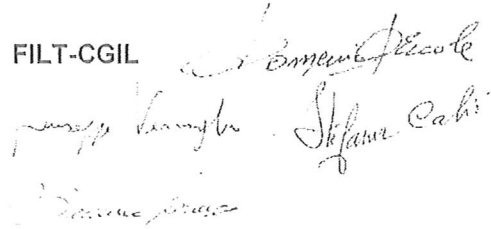


Handwritten signature for CONFCOMMERCIO.



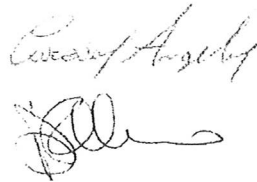
Handwritten signature for CONFCOMMERCIO.

FILT-CGIL



Handwritten signatures for FILT-CGIL.

FIT-CISL



Handwritten signatures for FIT-CISL.

UILTRASPORTI

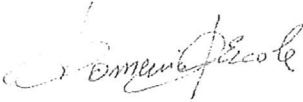
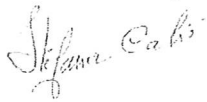

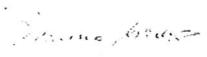


Handwritten signatures for UILTRASPORTI.



DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

La presente ipotesi di accordo è sottoscritta dalle OO.SS. con riserva, che sarà sciolta entro il 10 febbraio 2021 ed in esito alla consultazione certificata di validazione dei lavoratori dipendenti da tutte le imprese cui si applica il CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti l'attività funebre.

FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI




AVVISO COMUNE

TRA

FILTCGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI

E

FE.N.I.O.F

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

Visto

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

Considerato

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

natura privata e quindi non sottoposti a tempi di lavorazione e pause e riposi, fatti salvi i relativi elementi di tutela previsti nel CCNL.

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

Formulano

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

ulteriori specificazioni di cui all'allegato A del Decreto interministeriale del 5 febbraio 2018.

Raccomandano

L'inserimento delle seguenti attività: **Lavoro di Necroforo e addetto alle attività cimiteriali** nel novero delle attività particolarmente usuranti di cui all'art. 2 comma 1 del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 19 maggio 1999 oppure, in subordine,

Raccomandano

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

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

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

Roma, 20 novembre 2020

FE.N.I.O.F.

Il Segretario Nazionale

Alvarado Boni

Filt-Cgil
(S. Malorgio)

[Signature]

Fit-Cisl
(S. Pellicchia)

[Signature]

Ultrasporti
(C. Tarlazzi)

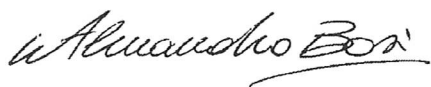
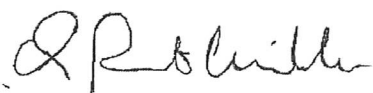
[Signature]

DICHIARAZIONE DELLE PARTI ALL'IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CCNL PER IL
PERSONALE DIPENDENTE DALLE IMPRESE ESERCENTI L'ATTIVITA' FUNEBRE DEL
26.01.2021

Feniof e le OO.SS Filt Cgil, Fit Cisl e Ultrasporti, nel prendere atto delle importanti novità introdotte con la sottoscrizione del presente rinnovo di CCNL nell'ambito di una situazione pandemica ancora in atto, definiscono sin da ora di procedere ad una verifica sulla generalità delle misure pattuite, con particolare riferimento alle indennità e al trattamento economico, nel corso del mese di ottobre 2022, tenendo conto dell'evoluzione macroeconomica del settore.

26 gennaio 2021

FENIOF



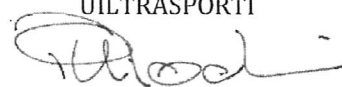
FILT CGIL



FIT CISL



ULTRASPORTI





Segreterie Nazionali

Roma, 10 febbraio 2021

Spett.le FENIOF
c.a. Presidente
Dott. A. Renato Miazzolo
(renato@miazzolo.it)
c.a. Segretario
Dott. Alessandro Bosi
(alessandrobosi@feniof.it)

p.c. Spett.le Confcommercio
Dr. Paolo Baldazzi
p.baldazzi@confcommercio.it

Prot. n. 62/2021/SU/TF/mc

Oggetto: scioglimento riserva ipotesi di rinnovo CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti l'attività funebre 2021-2024

Le scriventi Organizzazioni Sindacali sono a comunicare lo scioglimento della riserva sull'ipotesi di rinnovo del "CCNL per Personale dipendente da Imprese esercenti attività di Pompe e Trasporto Funebre" il 26 gennaio 2021

Cordialmente salutiamo.

SEGRETERIE NAZIONALI

Filt Cgil	Fit Cisl	UilTrasporti
Domenico D'Ercole	Angelo Curcio	Paolo Modi