

2024/2026

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

*Per i lavoratori delle Imprese esercenti attività
cimiteriali e servizi funebri*

aderenti alla Associazione

F.M.P.I.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

2024/2026

Il giorno 23 del mese di novembre dell'anno 2023, presso la sede di CONFINTESA Nazionale, ha avuto luogo l'incontro tra:

- La Federazione Medie Piccole Imprese nella persona della Presidente Nazionale Antonina Terranova
- La Commissione contratti, nelle persone di Antonina Terranova, Presidente FMPI Nazionale, Francesco Prudeniano, Segretario Generale di Confintesa Nazionale, Barbara Massarelli, avvocato, quest'ultima quale rappresentante della Impresa San Siro American Funeral s.p.a.
- per Confintesa Nazionale il Segretario Generale Francesco Prudeniano
- per Confintesa Smità il Segretario Generale Domenico Amato.

Le parti, dopo un costruttivo confronto hanno sottoscritto un rinnovato CCNL per le aziende che si riconoscono ed operano nella filiera delle attività e servizi delle doglianze ed onoranze funebri, del trasporto funebre e dei servizi ai dolenti.

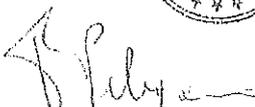
Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro è riferito al triennio normativo ed economico 2024/2026, fa riferimento alla riforma della contrattazione del 22 gennaio 2009, firmato dal Governo, Associazioni Imprenditoriali e Associazioni Sindacali maggiormente rappresentative.

Le Parti danno atto che il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) si colloca al massimo livello nazionale, tra i contratti leader, per valore di retribuzione reale, per le condizioni di miglior favore e di tutela dei livelli occupazionali e pertanto con il presente rinnovo verranno aggiornati gli aspetti normativi, aggiornandoli in base alla normativa oggi vigente e in base al mercato di riferimento, rimandando la negoziazione della parte economica alla scadenza del biennio.

F.M.P.I. e Confintesa si fanno carico di predisporre gli atti per la registrazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro presso il registro dei contratti del Ministero del Lavoro.

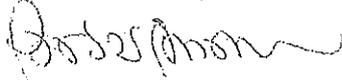
Le parti sottoscrivono il contratto in essere, previa approvazione dei rispettivi organismi, il testo che segue formato da n° 102 articoli comprensivo di tabelle riassuntive norma- economiche.

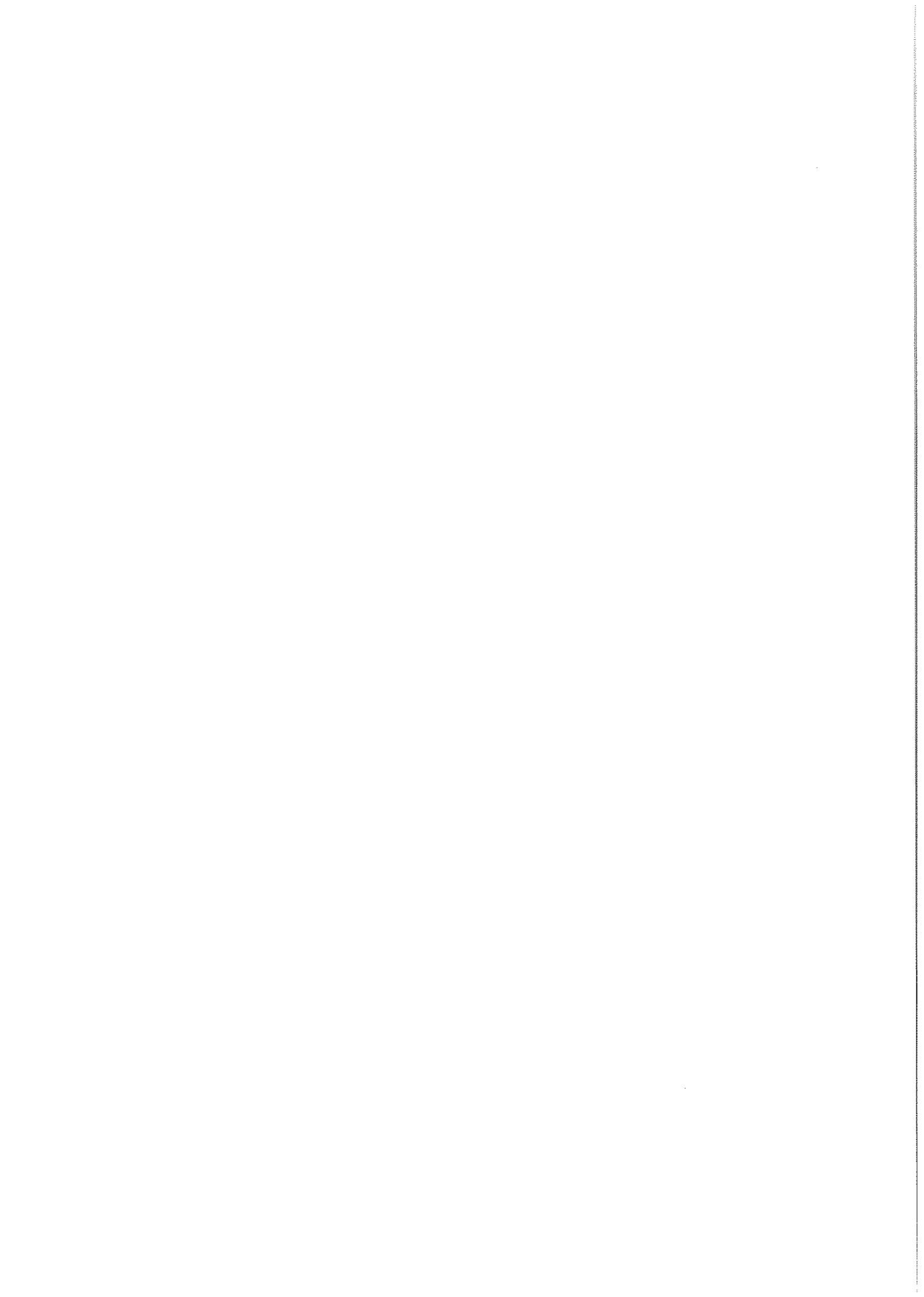
F.M.P.I.  

CONFINTESA  

CONFINTESA SIMITÀ  

Avv. BARBARA MASSARELLI n.q. di Rappresentante della Impresa San Siro American Funeral s.p.a.





Sommario

Titolo I.....	7
DISPOSIZIONI GENERALI	7
Art. 1 Ambito di applicazione.....	7
Art. 2 Disposizioni generali	7
Art. 3 Inscindibilità delle norme contrattuali	7
Art. 4 Condizioni di miglior favore	7
Art. 5 Decorrenza e durata	7
Titolo II.....	8
RELAZIONI SINDACALI.....	8
Art. 6 Obiettivi e strumenti	8
Art. 7 Contrattazione	8
Art. 8 Pari opportunità.....	9
Art. 9 Persone con disabilità	10
Art. 10 Servizi minimi essenziali.....	10
Art. 11 Volontariato	10
Art. 12 Ente Bilaterale.....	11
Titolo III.....	12
DIRITTI SINDACALI.....	12
Art. 13 RSU – RSA.....	12
Art. 14 Assemblea	12
Art. 15 Permessi sindacali	12
Art. 16 Aspettativa sindacale	13
Art. 17 Contributi sindacali	13
Art. 18 Diritto di affissioni	13
Art. 19 Procedure per l'esame delle Controversie	13
19.1 Tentativo Facoltativo di Conciliazione in sede Sindacale	13
19.2 Tentativo Facoltativo di Conciliazione presso la Ispettorato Territoriale del Lavoro	14
19.3 Procedure delle Controversie – Arbitrato Irrituale	14
19.4 Procedure delle Controversie – Facoltà delle Parti di Adire all'Autorità Giudiziaria.....	15
Procedure delle Controversie – Commissione Paritetica Nazionale	15
Titolo IV.....	16
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E TABELLE RETRIBUTIVE	16
Art. 20 Il sistema di classificazione dei lavoratori	16

Art. 21 Inquadramento del personale nel sistema di classificazione	16
Art. 22 Retribuzione tabellare	19
Titolo V	20
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	
Art. 23 Assunzione del personale	20
Art. 24 Documenti di assunzione	20
Art. 25 Visite mediche	21
Art. 26 Periodo di prova	21
Titolo VI	22
MANSIONI	
Art. 27 Mansioni	22
Art. 28 Cumulo di mansioni	22
Art. 29 Passaggio ad altra mansione per inidoneità fisica	22
Art. 30 Passaggi di posizione economica e di categoria	23
Art. 31 Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale	23
Art. 32 Addetto a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia	23
Titolo VII	25
ORARIO DI LAVORO	
Art. 33 Orario di lavoro	25
Art. 34 Riposo giornaliero e settimanale	25
Art. 35 Deroga all'orario di Lavoro	26
Titolo VIII	27
FERIE E FESTIVITÀ	
Art. 36 Ferie	27
Art. 37 Festività	27
Titolo IX	29
ASPETTATIVA, PERMESSI E CONGEDI	
Art. 38 Aspettativa	29
Art. 39 Congedo di maternità (astensione obbligatoria)	29
Art. 40 Astensione anticipata	30
Art. 41 Congedo di paternità	30
Art. 42 Congedo parentale facoltativo per genitori lavoratori dipendenti	30
Art. 43 Congedo matrimoniale	31
Art. 44 Congedi e permessi per handicap	31
Art. 45 Congedo per donne vittime di violenza di genere	32

Art. 46	Congedo per cure invalidi	32
Art. 47	Permessi per elezioni	32
Art. 48	Aspettativa per tossicodipendenza	32
Art. 49	Permessi per lutto.....	33
Art. 50	Permessi per donatori sangue e midollo osseo.....	33
Art. 51	Altri permessi non retribuiti.....	33
Art. 52	Diritto allo studio	33
Art. 53	Patrocinio legale del lavoratore	34
Titolo X.....		35
TRATTAMENTO ECONOMICO		35
Art. 54	Normale retribuzione.....	35
Art. 55	Retribuzione di fatto	35
Art. 56	Determinazione della paga giornaliera e oraria.....	35
Art. 57	Tredicesima mensilità	35
Art. 58	Elemento perequativo.....	36
Art. 59	Lavoro straordinario.....	36
Art. 60	Lavoro festivo e notturno.....	37
Art. 61	Reperibilità	37
Art. 62	Banca ore	38
Art. 63	Trasferte.....	39
Art. 64	Indennità quadri.....	39
Art. 65	Trattamento Sanitario Integrativo.....	40
Art. 66	Previdenza complementare	40
Art. 67	Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga.....	40
Titolo XI.....		42
MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO.....		42
Art. 68	Malattia, infortunio e trattamento economico.....	42
Art. 69	Assicurazione per infortunio sul lavoro.....	43
Art. 70	Tutela della salute ed ambiente di lavoro.....	44
Titolo XII.....		45
DOVERI DEL LAVORATORE		45
Art. 71	Ritiro della patente	45
Art. 72	Abiti di servizio	45
Art. 73	Beni Strumentali.....	45
Art. 74	Comportamento in servizio.....	46

Art. 75 Ritardi e assenze	46
Art. 76 Cambio di residenza o domicilio	47
Art. 77 Provvedimenti disciplinari.....	47
Titolo XIII	50
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	50
Art. 78 Cause di estinzione del rapporto	50
Art. 79 Preavviso	50
Art. 80 Trattamento di fine rapporto	50
Art. 81 Cessazione del rapporto di lavoro.....	51
Titolo XIV	52
RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME.....	52
Art. 82 Rapporto di lavoro part-time	52
Art. 83 Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa	52
Art. 84 Assunzioni a tempo parziale o modifica del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.....	52
Art. 85 Retribuzione	53
Art. 86 Orario	53
Art. 87 Clausole di flessibilità	53
Art. 87 Risoluzione del rapporto di lavoro	54
Titolo XIV	55
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	55
Art. 88 Disciplina del lavoro a tempo determinato.....	55
Art. 89 Periodo di prova.....	55
Art. 90 Numero massimo di lavoratori a tempo determinato.....	55
Art. 91 Somministrazione di lavoro a tempo determinato	56
Art. 92 Apposizione del termine e durata massima.....	57
Art. 93 Apposizioni del termine stabilite dal contratto collettivo	57
Art. 94 Apposizioni del termine per ragioni sostitutive	58
Art. 95 Proroghe e rinnovi.....	58
Art. 96 Monitoraggio.....	59
Art. 97 Successione dei contratti.....	59
Art. 98 Diritto di precedenza	59
Titolo XV	60
CONTRATTO DI APPRENDISTATO	60
Art. 99 Apprendistato	60

Titolo XVI.....62
NUOVO MERCATO DEL LAVORO62
Art. 100 Lavoro intermittente.....62
Art. 101 Appalto dei servizi e fornitura di servizi.....64
Art. 102 Cambio di appalto64
NORMA PROGRAMMATICA65



Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 **Ambito di applicazione**

Il presente contratto si applica a tutti i lavoratori dipendenti delle aziende, imprese municipalizzate, centri servizi, rete di impresa, cooperative di servizio e consorzi esercenti attività rivolte alla persona, attività cimiteriali, attività di trasferimento funebre, di onoranze funebri, di polizia mortuaria, di cremazione, operanti nell'ambito delle attività dei servizi alla persona, come previsto dal D.Lgs 26 marzo 2010 n. 59, aderenti alla Associazione datoriale F.M.P.I..

Il presente contratto disciplina la parte normativa e il trattamento economico applicato a tutti i lavoratori dipendenti.

Art. 2 **Disposizioni generali**

Per quanto non previsto o solo parzialmente regolato dal presente contratto, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per il rapporto di lavoro privato, per quanto applicabili.

Art. 3 **Inscindibilità delle norme contrattuali**

Le norme del presente contratto devono essere considerate sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine correlate e inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun trattamento previsto da altri contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il presente CCNL costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti e per tutti i soggetti destinatari di cui all'art. 1.

Art. 4 **Condizioni di miglior favore**

In caso di cambio di CCNL, i lavoratori in servizio avranno diritto, sino ad esaurimento e quale trattamento *ad personam*, al mantenimento delle condizioni normo-economiche di miglior favore in essere al momento del cambio del CCNL.

In sede di confronto tra le parti saranno definite le necessarie modalità di armonizzazione tra il trattamento preesistente e quello previsto dal presente CCNL.

Art. 5 **Decorrenza e durata**

Il presente contratto ha validità triennale, decorre dal 1° gennaio 2024 ed è valido fino a tutto il 31 dicembre 2026.

Il presente contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti con lettera raccomandata e/o con posta elettronica certificata, almeno 3 mesi prima della scadenza.

La piattaforma per il rinnovo contrattuale sarà presentata da una delle Parti all'altra almeno tre mesi prima della scadenza; il negoziato per il rinnovo si aprirà nei successivi trenta giorni.

Nei tre mesi prima e nel mese dopo la scadenza del CCNL, le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali né promuoveranno azioni conflittuali.

Titolo II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 Obiettivi e strumenti

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della separazione dei ruoli, è articolato in modo coerente con l'obiettivo di adeguare l'interesse dei lavoratori al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale con l'esigenza delle Imprese di mantenere una elevata qualità, efficacia ed efficienza dei servizi erogati.

Il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a. contrattazione collettiva nazionale;
- b. contrattazione collettiva integrativa, Regionale e/o Provinciale e di Struttura Associativa sulle materie e con le modalità indicate dal presente Contratto;
- c. informazione, consultazione e concertazione.

L'interpretazione autentica degli istituti contrattuali, si realizza tra l'associazione datoriale e la parte sindacale a livello nazionale e/o regionale.

Art. 7 Contrattazione

La contrattazione di cui al presente CCNL, in coerenza con quanto affermato al comma 1 dell'art. 6, viene disciplinato attraverso gli istituti dell'informazione, consultazione e contrattazione collettiva integrativa, articolandola nel seguente modello relazionale:

- a) **Informazione:** l'impresa informa i soggetti sindacali firmatari del presente contratto sulle procedure generali concernenti il rapporto di lavoro, sull'organizzazione degli uffici e sulla gestione del personale, nonché su materie di contrattazione integrativa. L'informazione viene fornita tempestivamente in forma scritta.
- b) **Consultazione:** si svolge a richiesta della RSU/RSA per le materie previste dal presente contratto, prima che l'impresa adotti atti interni attinenti all'organizzazione e alla disciplina del lavoro e alla variazione dell'organico.
- c) **Contrattazione collettiva integrativa:** si svolge a livello decentrato sulle materie negoziate, secondo le risorse messe a disposizione dall'impresa sulle seguenti materie:
 - I. applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
 - II. articolazione dell'orario di lavoro;
 - III. definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro;
 - IV. verifica periodica della produttività;
 - V. misure per favorire le pari opportunità e la inclusione di persone con disabilità;
 - VI. criteri per l'attribuzione di compensi per indennità e produttività.

In considerazione del carattere privatistico della contrattazione e secondo le convenienze e i ruoli delle parti, si definiscono le seguenti materie:

a livello nazionale

- validità, durata ed ambito di applicazione del contratto;

- relazioni sindacali;
- diritti sindacali;
- Ente Bilaterale;
- pari opportunità e inclusione di persone con disabilità;
- attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro;
- norme comportamentali e disciplinari;
- classificazione del personale e declaratoria delle funzioni;
- orario di lavoro;
- ferie, permessi, aspettative e congedi;
- trattamenti di malattia e infortunio;
- formazione professionale ed aggiornamento;
- trattamento economico;
- rapporti di lavoro;
- sicurezza sul lavoro D.Lgs. 81/2008;
- assistenza sanitaria integrativa;
- Previdenza Complementare Integrativa.

a livello regionale, provinciale o di struttura associativa

- quelle espressamente rinviate dalla contrattazione a livello nazionale;
- quanto correlato a risultati ed innovazioni che abbiano accresciuto i livelli di produttività e competitività e welfare aziendale;
- retribuzioni accessorie, nuove indennità e clausole di flessibilità;
- servizi minimi essenziali;
- sicurezza sul lavoro D.Lgs. 81/2008;
- modalità applicative e monitoraggio dei rapporti di lavoro;
- passaggi di posizione: modalità e criteri;
- inquadramento provvisorio di figure professionali atipiche e non previste dal presente CCNL;
- modalità di raccordo tra il trattamento in atto e quello introdotto dal presente CCNL;
- applicazione della normativa in tema di trattamento dei dati di cui al GDPR Privacy (reg. 2016/679) e D.Lgs. 196/2003 e loro modifiche ed integrazioni.

Art. 8 Pari opportunità

Ai fini di una piena e puntuale applicazione dei principi di Pari Opportunità, inclusione di persone con disabilità e di non discriminazione sul luogo di lavoro le Parti firmatarie del presente contratto costituiscono a livello nazionale una Commissione per le Pari opportunità composto da un componente designato da ognuna delle Parti firmatarie.

Possono inoltre essere istituiti Commissioni per le Pari Opportunità presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.

Le Commissioni per le Pari Opportunità hanno il compito di: monitorare la situazione occupazionale delle imprese che applicano il presente contratto, anche attraverso l'analisi del prospetto informativo periodico telematico; valutare eventuali criticità e studiare possibili soluzioni da suggerire ai Datori di Lavoro; formare il personale dipendente, a tutti i livelli, sul tema della Pari Opportunità e dei principi di non discriminazione.

Le Imprese devono assicurare le condizioni e gli strumenti per il funzionamento delle Commissioni per le Pari Opportunità, nonché gli appositi finanziamenti a sostegno della loro attività, reperiti ai sensi dell'art. 44 del DLgs 198/2006;

Per quanto non disciplinato dal presente articolo si rinvia alla normativa vigente.

Art. 9 Persone con disabilità

Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di consentire il pieno rispetto della normativa in tema di collocamento obbligatorio e di inclusione delle persone con disabilità nel contesto lavorativo, si impegnano a costituire entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto una Commissione di studio volta ad individuare le iniziative che le imprese aderenti potranno applicare.

Tra le iniziative sono previsti specifici percorsi di formazione, individuazione di soluzioni organizzative, tecniche, tecnologiche che possano considerarsi ragionevoli accomodamenti da suggerire alle imprese.

Art. 10 Servizi minimi essenziali

In ottemperanza a quanto previsto dalla legge n. 146 del 12.6.90, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000 n. 83, in materia di servizi essenziali in caso di sciopero, le parti individuano in ambito delle proprie attività le seguenti tipologie di servizi essenziali, convenendo che a livello regionale e/o aziendale, nell'ambito del rapporto tra le Parti, possano essere definite altre tipologie di servizio alle quali applicare la presente normativa:

- le prestazioni finalizzate ad assicurare la tutela alla persona ivi compreso il trasferimento funebre e le attività cimiteriali;
- e comunque, servizi istituzionali e/o dovuti in forza di Leggi o Accordi che considerano la non sospensibilità del servizio.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti garantiti dalla Costituzione.

Con l'obiettivo di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno individuati, nell'ambito del rapporto fra le parti, appositi contingenti di personale.

Le parti si impegnano a definire entro quattro mesi dalla firma del presente contratto un regolamento in conformità alla Legge 83/2000.

Art. 11 Volontariato

I lavoratori facenti parte delle organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all' art. 6 della legge 11 agosto 1991 n. 266 e successive modifiche e integrazioni ai fini dell'espletamento di attività di volontariato hanno diritto ad usufruire, ai sensi dell'art. 17 della stessa - compatibilmente con le esigenze di servizio e con eventuali problematiche di possibile conflitto di interessi previsti dalla normativa vigente e dai regolamenti aziendali - di tutte le forme di flessibilità di orario e/o turnazioni previste dal presente CCNL.

A livello di struttura, saranno definite le modalità di esercizio del diritto in questione e potranno determinarsi anche forme e criteri particolari finalizzati a consentire agli interessati di svolgere attività di volontariato.

In caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire delle agevolazioni previste rispettivamente ai sensi delle leggi n. 266/91 e 49/87.

Art. 12 Ente Bilaterale

Le Parti si riconoscono nella Bilateralità di EBICONF.

Le imprese che applicano il presente CCNL sono pertanto tenute a versare la contribuzione all'Ente Bilaterale EBICONF nei termini che seguono:

€ 10,00 mensili quale quota a carico azienda;

€ 2,00 mensili quale quota a carico lavoratore.

Le Imprese che attuano politiche di premialità e di welfare con accordi siglati con le OOSS firmatarie del presente CCNL non saranno tenute al versamento della quota di contribuzione a carico dei Lavoratori.

Le Imprese che, pur applicando il presente contratto, omettono il versamento del contributo a EBICONF (sia quota azienda, sia quota lavoratore se dovuta) nella misura di cui al secondo comma, saranno tenute a riconoscere ai Lavoratori un EDR non assorbibile di € 25,00 lorde mensili per ciascuna mensilità di cui al presente CCNL. L'EDR rientra nella retribuzione di cui all'art. 54.

Titolo III

DIRITTI SINDACALI

Art. 13 RSU – RSA

La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro è costituita dalle RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie) ed in loro assenza dalle RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali) ai sensi dell'articolo 19 legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Per la contrattazione sui luoghi di lavoro, la delegazione trattante è composta dalla RSU o, in sua assenza, dalla RSA (Rappresentanza Sindacale Aziendale) e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL.

Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalle Organizzazioni firmatarie.

Art. 14 Assemblea

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano il loro servizio, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Il datore di lavoro dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi e sono indette nella misura di 5 ore annue dalle RSU e nella misura di 5 ore annue dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Della riunione, deve essere data tempestiva comunicazione all' Impresa, con preavviso di almeno 48 ore, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e

del lavoro. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, previa comunicazione, dirigenti esterni dei sindacati firmatari del presente CCNL.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizi alle esigenze proprie dell'utente.

Le assemblee dovranno tenersi nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio.

Art. 15 Permessi sindacali

I lavoratori componenti di Organismi Statutari delle Organizzazioni Sindacali Nazionali, Regionali, Provinciali, nella misura di 1 per ogni livello di rappresentanza, hanno diritto a permessi retribuiti per partecipare a convegni e riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

- 8 ore annue nelle imprese con un numero di lavoratori non inferiore a 4 e non superiore a 15;
- 12 ore annue nelle imprese con oltre 15 lavoratori.

I dirigenti sindacali di cui al primo comma hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 12 giorni l'anno.

I nominativi dei lavoratori di cui al 1° comma e le eventuali variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle OO.SS. alla impresa in cui il lavoratore presta servizio almeno tre giorni prima.

Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalla impresa.

Art. 16 Aspettativa sindacale

Fermo restando le aspettative sindacali eventualmente già concessi, le parti si impegnano ad incontrarsi, al fine della regolamentazione della materia, entro sei mesi successivi dalla firma del presente CCNL.

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

Art. 17 Contributi sindacali

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e la facoltà di svolgere opera di proselitismo a favore della propria organizzazione sindacale mediante il rilascio di delega di iscrizione, esente da imposta di bollo e di registrazione, per la riscossione di una quota mensile calcolata sul salario nella misura stabilita dai competenti organi statutari.

La delega ha validità permanente e decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di iscrizione.

L'eventuale revoca della delega deve essere inoltrata, in forma scritta, alla Impresa di appartenenza nonché alla Organizzazione Sindacale interessata ed ha efficacia dal mese successivo alla sua presentazione.

Le trattenute mensili operate dalle singole amministrazioni sulla retribuzione del lavoratore iscritto all'organizzazione sindacale, sono versate entro il ventesimo giorno del mese successivo alle stesse, secondo le modalità comunicate dalle organizzazioni sindacali, con accompagnamento, ove richiesta, di distinta nominativa.

La impresa è tenuta, nei confronti di terzi, alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

Art. 18 Diritto di affissioni

La Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA) e la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che l'Impresa ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno della unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 19 Procedure per l'esame delle Controversie

19.1 Tentativo Facoltativo di Conciliazione in sede Sindacale

Per le controversie individuali che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo dei lavoratori, stabilito dalla legge, da accordi e dal presente contratto, la conciliazione e l'arbitrato possono essere svolti presso le sedi delle organizzazioni sindacali alla quale il lavoratore aderisce o a cui ha conferito mandato, ai sensi dell'art. 31 comma 16 della legge 183 del 2010, che sostituisce l'art. 412-ter c.p.c.

Il tentativo di conciliazione avverrà innanzi ad una commissione, composta da due componenti, nominati uno per ciascuna delle parti entro 15 giorni dalla richiesta.

La commissione convocherà le parti presso la sede stabilita di comune accordo e tenterà la conciliazione della controversia.

Nella riunione le parti potranno essere assistite da persona o associazione di fiducia.

Il tentativo di conciliazione dovrà essere espletato entro trenta giorni dalla presentazione della richiesta. Trascorso tale termine il tentativo si considera comunque espletato. Ove il tentativo di conciliazione riuscisse, sarà formato processo verbale, redatto in quattro originali, sottoscritto dalle parti interessate e dai componenti della commissione, i quali certificano l'autografia della sottoscrizione delle parti.

Il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la ITL competente a cura di una delle parti o per il tramite l'associazione sindacale.

Una delle parti interessata, può presentare istanza al giudice che accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.

Per la validità e, quindi, l'inoppugnabilità, di una transazione stipulata in sede di conciliazione sindacale è necessaria l'assistenza e la sottoscrizione da parte del legittimo rappresentante della Organizzazione Sindacale di fiducia del lavoratore.

Ove non dovesse riuscire il tentativo, le parti saranno libere di seguire le procedure che riterranno più opportune.

19.2 Tentativo Facoltativo di Conciliazione presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro

Il lavoratore può promuovere tramite l'organizzazione sindacale alla quale aderisce o a cui ha conferito mandato per gli istituti normativi ed economici di cui al 1° punto del presente articolo, un tentativo di conciliazione presso la Commissione di Conciliazione, istituite presso gli Ispettorati Territoriali del Lavoro ove è sede l'impresa individuate secondo i criteri dell'art. 413 c.p.c., nel rispetto dell'art. 31 della legge n. 183 dell'anno 2010, commi 1, 2, 3, 4 e 5.

19.3 Procedure delle Controversie – Arbitrato Irrituale

Tutte le controversie che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo del lavoratore stabilito dalla legge, dagli accordi e dal presente contratto, potranno anche essere proposte innanzi al collegio di conciliazione ed arbitrato irrituale, ai sensi dell'art. 31 comma 8 della legge 183 del 2010, che sostituisce l'art. 412 quater c.p.c. ferma restando in un caso come nell'altro la facoltà di una delle parti di adire l'Autorità Giudiziaria o di avvalersi delle procedure di conciliazione ed arbitrato.

Il collegio di conciliazione e arbitrato è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di cassazione.

La parte che intenda ricorrere al collegio di conciliazione e arbitrato deve notificare all'altra parte un ricorso sottoscritto, personalmente o da un suo rappresentante al quale abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio.

Se la parte convenuta intende accettare la procedura di conciliazione e arbitrato nomina il proprio arbitro di parte, il quale entro trenta giorni dalla notifica del ricorso procede, ove possibile, concordemente con l'altro arbitro, alla scelta del Presidente e della sede del Collegio.

La parte convenuta, entro trenta giorni da tale scelta, deve depositare presso la sede del collegio una memoria difensiva.

Entro dieci giorni dal deposito della memoria difensiva il ricorrente può depositare presso la sede del collegio una memoria di replica senza modificare il contenuto del ricorso.

Nei successivi dieci giorni il convenuto può depositare presso la sede del collegio una controreplica senza modificare il contenuto della memoria difensiva.

Il collegio fissa il giorno dell'udienza, da tenere entro trenta giorni dalla scadenza del termine per la controreplica del convenuto, dandone comunicazione alle parti, nel domicilio eletto, almeno dieci giorni prima.

All'udienza il collegio esperisce il tentativo di conciliazione.

Se la conciliazione riesce, si forma processo verbale che deve essere sottoscritto dalle parti e dal presidente del collegio che ha esperito il tentativo, il quale certifica l'autografia della sottoscrizione delle parti o la loro impossibilità di sottoscrivere.

Il processo verbale è depositato a cura delle parti alla cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato formato.

La parte interessata, può presentare istanza al giudice per ottenere il decreto di esecutività del verbale di conciliazione.

Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso l'ufficio provinciale del lavoro a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale.

La parte interessata, può presentare istanza al giudice per ottenere il decreto di esecutività del verbale di conciliazione.

Se la conciliazione non riesce si seguono le disposizioni dell'art. 31 comma 8 della legge 183 del 2010.

19.4 Procedure delle Controversie – Facoltà delle Parti di Adire all'Autorità Giudiziaria

È fatta salva la facoltà delle parti di adire l'Autorità giudiziaria senza esperire le procedure di cui al presente articolo.

Per quanto non previsto nel presente articolo, si fa riferimento alla legislazione vigente in materia.

Procedure delle Controversie – Commissione Paritetica Nazionale

Le parti firmatarie del presente CCNL concordano la costituzione della Commissione Paritetica Nazionale, formata dai rispettivi legali rappresentanti assistiti dai loro esperti di settore.

Le parti sono abilitate a chiedere, a mezzo lettera raccomandata, la convocazione di detta commissione che si riunirà entro quindici giorni dalla data della richiesta.

La richiesta dovrà contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la controversia.

L'eventuale accordo sull'interpretazione della norma sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto.

Titolo IV

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E TABELLE RETRIBUTIVE

L'evoluzione del lavoro tende a sviluppare i rapporti esistenti tra organizzazione, nuove professionalità e sistemi di inquadramento dei lavoratori, al fine di una più adeguata valutazione dei suddetti elementi.

Le parti convengono sulla necessità di valorizzare la capacità e la responsabilità dei lavoratori, promuovendo lo sviluppo, la qualità, l'accettabilità e l'efficacia del servizio, promuovendo l'efficienza e la produttività dell'Impresa.

L'integrazione e l'intercambiabilità delle mansioni, la polivalenza dei propri compiti, l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze nell'ambito di diverse posizioni lavorative, costituiscono elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale.

La valorizzazione della professionalità passa attraverso nuovi modelli organizzativi, riconoscendone l'efficienza e l'efficacia dei compiti assegnati coerentemente attraverso il sistema di classificazione.

Art. 20 Il sistema di classificazione dei lavoratori

Il sistema di classificazione è articolato in cinque categorie denominate rispettivamente A, B, C, D, E.

Le categorie si sviluppano in 2 posizioni economiche, come da art. 22.

Le Categorie sono individuate nelle declaratorie riportate nell'art. 21 del presente CCNL, che descrivono l'insieme delle caratteristiche e dei requisiti indispensabili per la classificazione delle posizioni di lavoro.

Ai soli fini delle normative vigenti, i lavoratori subordinati in riferimento a quanto previsto dall'articolo 2095 c.c. si distinguono in:

- **operativi:** i lavoratori inquadrati nelle posizioni economiche da A a B;
- **specialisti:** i lavoratori inquadrati nelle posizioni economiche da C a D.
- **quadri:** i lavoratori inquadrati nella posizione economica E.

Art. 21 Inquadramento del personale nel sistema di classificazione

I lavoratori delle imprese aderenti ad F.M.P.I. sono inquadrati secondo il seguente sistema di classificazione:

CATEGORIA A

Declaratoria:

Appartengono a questa categoria lavoratori che svolgono, singolarmente o all'interno di un gruppo di lavoratori, **mansioni semplici** che richiedono **conoscenze** di base, di tipo operativo e generale acquisibili attraverso esperienza diretta sulla mansione, **capacità** tecnico-manuali, e che hanno **autonomia** esecutiva con **responsabilità di corretto svolgimento** della prestazione in base alle istruzioni ricevute.

Esemplificazione:

- operaio generico;
- operaio marmista generico;
- operaio manutentore generico;
- custode, portiere, addetto all'accoglienza, centralinista, addetto generico alla casa funeraria, addetto al front office;
- seppellitore;
- necroforo addetto ai servizi funebri ed alla preparazione della salma;
- addetto generico al magazzino, al rimessaggio, officina;
- fattorino generico;
- addetto ai servizi di pulizia;
- autista di automezzi generico;
- addetto generico ai forni crematori;
- addetto ai servizi generici;
- addetto alla gestione tecnica della cerimonia funebre;
- assistente amministrativo;
- addetto alla ristorazione/bar;
- addetto alle elaborazioni grafiche;
- addetto alla gestione floreale;

CATEGORIA B

Declaratoria: Appartengono a questa categoria lavoratori che svolgono, singolarmente o all'interno di un gruppo di lavoratori, **mansioni qualificate** che richiedono **conoscenze** teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, **capacità** manuali e/o tecniche specifiche e che hanno **autonomia** esecutiva e **responsabilità di corretto svolgimento** della prestazione in base alle istruzioni di massima ricevute.

Esemplificazione:

- operaio qualificato;
- operaio marmista qualificato;
- operaio manutentore qualificato;
- addetto qualificato alla casa funeraria;
- necroforo qualificato addetto ai servizi funebri alla preparazione della salma, tanatoesteta, tanatoprattore;
- addetto qualificato al magazzino, al rimessaggio, officina;
- fattorino qualificato;
- autista di automezzi qualificato;
- addetto cerimoniere;
- addetto alla gestione dei servizi cimiteriali;
- addetto specializzato ai forni crematori;
- impiegato commerciale d'ordine;
- impiegato amministrativo d'ordine;

- impiegato risorse umane d'ordine;
- impiegato area IT d'ordine;

CATEGORIA C

DECLARATORIA: Appartengono a questa categoria lavoratori che svolgono, singolarmente o anche coordinando un gruppo di lavoratori, **mansioni specialistiche** con esperienza e competenza, che siano quindi in possesso di **conoscenze** di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, che siano in possesso di licenza della scuola dell'obbligo unita a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica, che abbiano **capacità** manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali e che abbiano **autonomia** e **responsabilità di risultato** nell'ambito di prescrizioni di massima ricevute su problematiche di discreta complessità e discreta ampiezza di soluzioni possibili.

Esemplificazione:

- operaio specializzato;
- coordinatore servizi funebri;
- impiegato commerciale specializzato;
- impiegato amministrativo specializzato;
- impiegato risorse umane specializzato;
- impiegato area IT specializzato;

CATEGORIA D

Declaratorie: Appartengono a questa categoria lavoratori che, singolarmente o sovrintendendo un gruppo di lavoratori, svolgono **mansioni di concetto** con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi di media complessità in base a modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili, che abbiano **conoscenze** teoriche specialistiche di base, approfondite conoscenze mono-specialistiche e capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti, che abbiano (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) ed un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento e che possono anche coordinando altri lavoratori ai quali possono impartire direttive nei limiti assegnati dall'impresa.

Esemplificazione:

- impiegato commerciale esperto;
- impiegato amministrativo esperto;
- impiegato risorse umane esperto;
- impiegato area IT esperto;

CATEGORIA E



Declaratoria: Appartengono a questa categoria lavoratori che svolgono **mansioni complesse** che richiedono **elevate** conoscenze plurispecialistiche (acquisibile con la laurea breve o il diploma di laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento, che siano in possesso di conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, **autonomia** e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito delle strutture operative previste, dal modello organizzativo aziendale, con funzioni di **direzione e coordinamento, gestione e controllo di risorse umane**, coordinamento di attività didattica, iniziative di programmazione, con **responsabilità di risultati** relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi; che abbiano **relazioni** organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale; relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complessa, e negoziale.

Esemplificazione:

- responsabile commerciale;
- responsabile amministrativo;
- responsabile operativo;
- responsabile risorse umane;
- responsabile area IT;

Art. 22 Retribuzione tabellare

La retribuzione tabellare in vigore è la seguente:

Posizione Economica	1	2
<i>Categoria A</i>	1.642,80	1.753,13
<i>Categoria B</i>	1.851,45	1.941,01
<i>Categoria C</i>	2.053,95	2.182,09
<i>Categoria D</i>	2.433,48	2.568,02
<i>Categoria E</i>	2.602,35	2.805,02

Le Parti danno atto che il presente CCNL si colloca al massimo livello nazionale, tra i contratti leader, per valore di retribuzione reale, per le condizioni di miglior favore e di tutela dei livelli occupazionali e pertanto con il presente rinnovo verranno aggiornati gli aspetti normativi, aggiornandoli in base alla normativa oggi vigente e in base al mercato di riferimento, rimandando la negoziazione della parte economica al gennaio 2026.

Titolo V

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 23 Assunzione del personale

L'assunzione di personale deve essere effettuata nell'osservanza delle norme di legge vigenti in materia di rapporto di lavoro di diritto privato (1325 e ss del c.c.).

L'assunzione del lavoratore, a norma del D.Lgs n. 81 del 15 giugno 2015 e s.m.i., richiede il consenso espresso dallo stesso al trattamento dei suoi dati personali da parte dell'impresa per quanto attiene gli adempimenti derivanti dal rapporto di lavoro.

L'assunzione del lavoratore deve risultare da atto scritto contenente, anche ai fini del rispetto delle previsioni di cui al Dlgs 152/97:

- a) identità delle parti;
- b) tipologia del rapporto di lavoro;
- c) data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) l'orario di lavoro e sua articolazione;
- e) Inquadramento contrattuale;
- f) livello retributivo iniziale;
- g) durata del periodo di prova;
- h) sede di lavoro;
- i) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.

Si precisa inoltre che le informazioni di cui al comma 1 art. 1 Dlgs 152/97 alle lettere h) (durata prova), i) (formazione), l) (durata ferie e altri congedi), m) (procedure termini preavviso e recesso), n) (importo retribuzione e altri compensi), o) (orario), p) (informazioni in caso di imprevedibilità organizzative) e r) (enti e istituti per contributi), possono essere comunicate al lavoratore, e il relativo onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie. A tali fini il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Art. 24 Documenti di assunzione

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare e/o consegnare i seguenti documenti, qualora non sostituibili da autocertificazioni:

- codice fiscale;
- carta d'identità o documento equipollente;
- certificato di sana e robusta costituzione in carta semplice da cui risulti che il lavoratore non è affetto da malattie contagiose, rilasciato da organi sanitari pubblici;
- libretto sanitario ove richiesto a norma di legge;
- titolo di studio o professionale in copia autenticata (diploma, certificato di abilitazione, patente, ecc.) in relazione alla qualifica, qualora richiesto;
- certificato di nascita, cittadinanza, residenza (o cumulativo) in carta semplice;

- certificato casellario giudiziale;
- certificato carichi pendenti e certificato penale;
- stato di famiglia;
- qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa in materia.

Per gli addetti alla guida di automezzi è richiesta anche l'attestazione del saldo punti patente.

Il lavoratore è tenuto a presentare la documentazione con data non anteriore a tre mesi ed a comunicare l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza.

In costanza di rapporto il lavoratore è altresì tenuto a comunicare tempestivamente ogni successiva variazione di residenza e/o domicilio non essendo l'azienda tenuta a spedire comunicazioni in indirizzi diversi da quello comunicato dal lavoratore.

Art. 25 Visite mediche

Prima dell'assunzione in servizio (ovverosia prima dell'effettivo instaurarsi del rapporto di lavoro), l'Impresa, a sue spese, potrà accertare l'idoneità fisica del lavoratore e sottoporlo a visita medica da parte di sanitari di fiducia o da organi sanitari pubblici, salvo quanto previsto dal Dlgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

In seguito all'assunzione il lavoratore sarà sottoposto ad eventuali ulteriori accertamenti come da normativa vigente a carico del datore di lavoro.

Si conviene che, al lavoratore verranno concessi permessi retributivi per il tempo necessario per sottoporsi ai predetti accertamenti, solo allorquando l'articolazione dell'orario di lavoro non consente di ottemperare a tale obbligo.

Art. 26 Periodo di prova

L'assunzione in servizio del lavoratore avviene dopo un periodo di prova non superiore a:

- a) due mesi di calendario per i lavoratori inquadrati in categoria A/B;
- b) quattro mesi di calendario per i lavoratori inquadrati in categoria C/D;
- c) sei mesi di calendario per i lavoratori inquadrati in categoria E.

Ove il periodo di prova sia interrotto per causa di malattia, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, ove, sia in grado di riprendere il servizio entro 60 giorni di calendario; in caso contrario, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti.

Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta dello stesso, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva.

Durante il periodo di prova, è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso.



Titolo VI MANSIONI

Art. 27 Mansioni

Lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto ovvero a mansioni riconducibili alla medesima categoria di inquadramento delle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito.

Il lavoratore in relazione alle esigenze tecniche, produttive ed organizzative dell'impresa, può essere assegnato a mansioni diverse, mai comunque inferiori al proprio inquadramento contrattuale di appartenenza.

Nel caso di assegnazione a mansioni riconducibili ad una superiore categoria di inquadramento, l'assegnazione diviene definitiva dopo un periodo non inferiore a sei mesi in cui il Lavoratore ha svolto le mansioni superiori in concreto ed in via continuativa, fermo il diritto del lavoratore a percepire il trattamento economico della superiore categoria.

Il lavoratore non avrà diritto ad alcuna promozione automatica se l'assegnazione a mansioni superiori sia dipesa dalla sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto e se l'assegnazione a mansioni superiori derivi da un normale periodo di addestramento e/o abbia carattere accessorio o complementare.

Art. 28 Cumulo di mansioni

Al lavoratore assegnato con continuità nello svolgimento di più mansioni riconducibili a diversi inquadramenti, deve essere attribuito il trattamento economico ed eventualmente la categoria corrispondente alla mansione prevalente che caratterizza il profilo del lavoratore e che non sia espletata sporadicamente od occasionalmente.

In caso di non prevalenza delle mansioni riconducibili ad una superiore categoria di inquadramento, per le ore di lavoro svolte nelle mansioni superiori, il Lavoratore avrà diritto a percepire il trattamento economico della superiore categoria.

Art. 29 Passaggio ad altra mansione per inidoneità fisica

Quando le competenti autorità sanitarie riconoscano il lavoratore inidoneo in via temporanea o permanente all'espletamento delle mansioni ricoperte, il Datore di lavoro, sentito anche il lavoratore, verificherà la possibilità di conservare il posto di lavoro del dipendente, apportando ragionevoli accomodamenti anche assegnandolo a diversa mansione, di pari categoria o, in subordine, di categoria inferiore, che tenga conto sia delle necessità del Datore di Lavoro sia delle condizioni di salute del Lavoratore e delle sue capacità lavorative, fermo restando che da quel momento le dinamiche salariali seguiranno le disposizioni previste dalle nuove mansioni e relativo inquadramento.

In caso di assenza di ragionevoli accomodamenti anche tramite diverse mansioni alle quali adibire il lavoratore dichiarato inidoneo:

- se la inidoneità è temporanea, il lavoratore sarà sospeso senza diritto alla retribuzione;
- se la inidoneità è permanente il Datore di Lavoro potrà procedere al licenziamento per inidoneità sopravvenuta.



Art. 30 Passaggi di posizione economica e di categoria

Il passaggio ad una superiore posizione economica potrà avvenire per merito secondo valutazione insindacabile dell'impresa.

Il lavoratore promosso a categoria superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello.

Qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare della nuova categoria (c.d. superminimo), detto importo sarà assorbito sino a concorrenza del minimo tabellare del superiore inquadramento, a meno che detto trattamento non sia espressamente qualificato come superminimo non assorbibile.

Art. 31 Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale

Le parti convengono di programmare, ove si ravvisa la necessità, la partecipazione dei lavoratori ai corsi di riqualificazione o aggiornamento per offrire una prestazione sempre più qualificata.

A tale scopo, i lavoratori potranno usufruire di permessi individuali fino ad un massimo di 80 (ottanta) ore annue, ove l'impresa per sua necessità, invii i lavoratori a particolari corsi di aggiornamento o riqualificazione come sopra descritti, gli stessi saranno integralmente retribuiti.

In sede di contrattazione a livello aziendale verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento dei lavoratori, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche.

In tale ambito le parti potranno altresì definire idonei processi formativi prevedendo anche la possibilità del superamento dei tetti indicati.

I lavoratori che usufruiscono dei suddetti permessi dovranno fornire alla impresa il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni, e, successivamente, i certificati di frequenza.

Art. 32 Addetto a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia

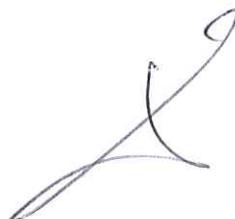
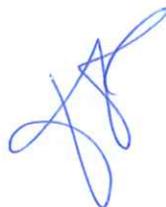
Svolgono mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

- custodi;
- guardiani;
- portinai;
- uscieri;
- inservienti;
- centralinisti;
- addetti al trasferimento feretro;
- necrofori;
- assistenti funebri delle case funerarie.

Per detti lavoratori, l'orario di lavoro settimanale ordinario è di 44 ore, superate le quali verrà corrisposta la seguente maggiorazione, anziché quella di cui all'art. 59:

10% per le prime 8 ore (45-50)

20% per le ore eccedenti.



Titolo VII ORARIO DI LAVORO

Art. 33 Orario di lavoro

L'orario di lavoro ordinario è di 40 ore settimanali da articolare di norma su 6 giorni e, laddove l'organizzazione del lavoro lo consenta, anche su 5 giorni.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione è fissato dall' Impresa con l'osservanza delle norme di legge in materia.

Sono considerate ore di lavoro ordinario quelle comprese nei turni di servizio.

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare per ogni periodo di sette giorni le 48 ore, (D.lgs. 66 del 8.4.2003) comprese le ore di straordinario.

Le ore settimanalmente previste oltre le 40 ore in regime di orario plurisettimanale, svolto nell'ambito dei turni programmati, non danno luogo alle maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

Tale media in ragione della particolarità del servizio espletato sarà riferita a un periodo di 6 mesi, salvo quanto già contrattato per singola Impresa, ciò è reso necessario dall'esigenza di garantire sempre ottimi livelli di servizio, attesa la delicata funzione che deve essere garantita anche a fronte di eventi imprevedibili.

Nelle imprese che occupano più di 10 lavoratori in caso di superamento delle 48 ore di prestazioni di lavoro straordinario, nel corso del semestre, il datore di lavoro è tenuto a informare l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno e/o mezzo equipollente.

L'articolazione oraria settimanale stabilita può essere variata dal Datore di Lavoro in base alle esigenze organizzative e produttive e previo accordo con le RSA/RSU facenti parte alle OOSS firmatarie del presente CCNL. In caso di applicazione di variazione dell'articolazione oraria, anche tramite utilizzo di formule di flessibilità (es. multiperiodalità o banca ore) il Datore di lavoro dovrà dare un congruo preavviso al Lavoratore ed informare della variazione anche l'Ente Bilaterale che potrà proporre ulteriori soluzioni di flessibilità oraria che tengano conto delle esigenze delle Parti, che potranno essere applicate con accordo di secondo livello aziendale, con le medesime caratteristiche di cui sopra.

Art. 34 Riposo giornaliero e settimanale

Quando l'orario di lavoro supera le 6 ore, il lavoratore ha diritto ad una pausa di alleggerimento della durata di 10 minuti da utilizzarsi ogni 4 ore di lavoro consecutivo.

Detta pausa può coincidere con la pausa pranzo, con non potrà essere inferiore a 30 minuti.

L'organizzazione dell'orario di lavoro, che tenga conto dei principi di cui sopra, è comunque dettata dal Datore di Lavoro, sentite eventualmente le RSA.

Il Lavoratore ha altresì diritto a 11 ore di riposo consecutivo minimo giornaliero.

Il criterio di consecutività può essere derogato per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità

Tutti i lavoratori hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale, in un giorno che normalmente coincide con la domenica salvo le eccezioni previste per inderogabili esigenze di servizio.

Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun lavoratore è fissato in 52 giorni all'anno.

Nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la prestazione sarà retribuita e maggiorata della sola indennità festiva di cui all'art. 60.

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato, può essere anticipato o posticipato rispetto al turno previo con un preavviso di 3 giorni.

Per i lavoratori che operano in turni di notte, è considerata giornata di riposo, quella successiva allo smonto del turno.

Art. 35 Deroga all'orario di Lavoro

Le parti così come previsto dal comma 1 dell'articolo 17 del D.Lgs. 66/2003 in materia di deroghe ai limiti e alle disposizioni previste dagli articoli 7 e 13 del predetto D.Lgs., convengono che le condizioni oggettive ed eccezionali in cui è ammessa la deroga del riposo giornaliero sono:

- servizi di emergenza- urgenza che si protraggono oltre il normale turno di lavoro;
- prolungamenti del normale turno di lavoro per la mancata o tardiva presenza in
- servizio del lavoratore montante;
- chiamata in servizio del lavoratore in turno per servizio imprevisto e improcrastinabile;
- trasferimenti a lunga percorrenza, intendendosi quelli di durata superiore alle 12 ore;
- eventi di maxi emergenza;
- grandi eventi non programmabili, con interventi attivati o richiesti da Enti e/o Organismi Nazionali, Regionali o Provinciali.

Nel caso in cui la prestazione in deroga si aggiunga all'orario settimanale, verrà retribuita come lavoro straordinario secondo le maggiorazioni previste da questo CCNL, salvo che non sia attuata una articolazione oraria flessibile (es. multiperiodalità e banca ore).

Nel caso in cui la prestazione in deroga non comporti un aumento dell'orario di lavoro settimanale, il riposo compensativo previsto dall'articolo 17 del D.Lgs. 66/2003 si intende usufruito.

Ai sensi dell'art. 17 comma 5 del d.lgs. 66/2003, le previsioni di cui agli art. 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 del D.Lgs. 66/2003, così come anche disciplinate dal presente contratto collettivo, non si applicano ai lavoratori inquadrati come categoria E (Quadri) ai sensi del presente CCNL, sempre che vi sia il rispetto dei principi generali di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, e nei limiti della ragionevolezza.

Titolo VIII FERIE E FESTIVITÀ

Art. 36 Ferie

Il Lavoratore ha diritto, per ogni anno solare, ad un periodo di ferie retribuite di 26 giornate lavorative. Per i casi in cui l'orario di lavoro non sia distribuito su sei giorni lavorativi settimanali, il computo dei giorni di ferie deve sempre essere effettuato con riferimento a giornate lavorative di 8 ore. In caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni (settimana corta) il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie retribuite spettanti sono ridotte a 22 giornate lavorative, comprensive delle 2 giornate previste dall'articolo 1, comma 1 lettera a) della legge 23 dicembre 1977 n. 937.

In occasione del godimento del periodo di ferie, decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione, con esclusione del salario specificatamente legato alla presenza in servizio.

Al lavoratore che, all'epoca delle ferie, non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver compiuto un anno intero di servizio, spetta per ogni mese di servizio prestato 1/12 (un dodicesimo) del periodo feriale allo stesso spettante, di cui al primo comma del presente articolo. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata, a tutti gli effetti, come mese intero.

L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dall'istituto previdenziale interrompe il decorso delle ferie a condizione che la malattia sia superiore ai 3 gg.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dalla Impresa secondo criteri concordati ove possibile con il personale, garantendo, possibilmente, a tutti un periodo non inferiore al 50% del monte ferie e di cui almeno due settimane consecutive, da usufruirsi nel periodo estivo (giugno/settembre), sentito l'interessato, e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita del godimento delle ferie annuali, né la sostituzione con compenso alcuno, salvo il caso di cessazione del rapporto.

Le giornate di ferie, compatibilmente con le oggettive esigenze di servizio, possono essere frazionate in più periodi, oppure trasformate in ore e godute secondo il bisogno.

Il lavoratore che per indifferibili esigenze di servizio non abbia goduto di tutte le ferie di cui ha nel corso dell'anno solare, le rimanenti, dovranno essere fruite entro il 31 marzo dell'anno solare successivo.

In via eccezionale, se il Lavoratore non può godere delle ferie spettanti per cause dovute ad imprescindibili esigenze aziendali, previa consultazione in sede di bilateralità, è possibile sostituire il godimento delle ferie oltre le tre settimane con una indennità pari alla relativa retribuzione, mentre le prime tre settimane dovranno essere comunque fruite.

Art. 37 Festività

Sono considerati giorni festivi quelli stabiliti dalla legge del 27 maggio 1949 n° 260 artt. 1 e 2, modificata dall'art. 1 della L. 5/3/77 n° 54, dall'art. 1 del DPR 28/12/85 n° 792 e dall'art. 1 della L. 336/2000 ai quali si aggiunge quella del Santo Patrono del luogo ove è ubicata la sede di lavoro.

I lavoratori dovranno fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle suddette festività:

1° gennaio	Capodanno
6 gennaio	Epifania
25 aprile	Anniversario della Liberazione

	Lunedì di Pasqua
1° maggio	Festa del Lavoro
2 giugno	Festa della Repubblica
15 agosto	Assunzione della Madonna
1° novembre	Tutti i Santi
8 dicembre	Immacolata Concezione
25 dicembre	S. Natale
26 dicembre	S. Stefano

Santo Patrono

Sono altresì considerate festivi le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo.

Qualsiasi variazione, stabilita da disposizioni di legge, l'elenco delle solennità, si intenderà automaticamente aggiornato.

In occasione delle suddette festività decorre a favore del lavoratore la retribuzione prevista dagli artt. 54 del presente CCNL.

I lavoratori che, per ragioni inerenti al tipo di servizio dovranno tuttavia prestare la attività nelle suddette giornate, avranno comunque diritto ad un corrispondente riposo da fruire di norma e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 30 giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata concordata sentito l'interessato mantenendo comunque la normale maggiorazione per la festività.

Qualora per eccezionali motivi di servizio, il termine di trenta giorni non potesse essere rispettato, si procede, sentito l'interessato, alla liquidazione della giornata di lavoro ai sensi dell'art. 60.

In luogo delle festività soppresse (legge 5/3/77 n°54) possono essere richiesti permessi retribuiti nella misura di 4 giornate lavorative, la festività del 4 novembre è stata differita alla prima domenica di novembre.

Titolo IX

ASPETTATIVA, PERMESSI E CONGEDI

Art. 38 Aspettativa

Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta, può essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in due periodi pari ad un mese ogni anno di anzianità maturata fino ad un massimo di 6 (sei) mesi.

Il lavoratore dipendente che entro 5 (cinque) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

Qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, il datore può richiedere al lavoratore di riprendere il lavoro nel termine di 5 (cinque) giorni, decorsi i quali, senza ripresa del servizio, il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Art. 39 Congedo di maternità (astensione obbligatoria)

Il congedo di maternità coincide con un periodo di astensione obbligatoria per la madre pari a:

- 2 mesi precedenti la data presunta del parto;
- l'eventuale periodo intercorrente tra la data presunta del parto e la data effettiva del parto (il giorno del parto si considera neutro);
- 3 mesi successivi alla data effettiva del parto.

In caso di parto anticipato, rispetto a quella presunta, i giorni di congedo obbligatorio non goduti sono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria (congedo di maternità) dopo il parto.

La lavoratrice, previa presentazione di tutta la documentazione prevista dalla normativa vigente al momento della richiesta, può decidere di godere dell'intero congedo dopo il parto.

La facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto è condizionata però all'attestazione che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante o del nascituro. Pertanto, l'insorgere di un periodo di malattia prima dell'evento del parto comporta l'impossibilità di avvalersi di detta opzione; ciò in quanto ogni processo morboso in tale periodo comporta un "rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro", superando di fatto il giudizio medico precedentemente espresso nell'attestazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e, ove presente, del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro. Ne consegue che, dal giorno di insorgenza dell'evento morboso (anche qualora fosse un singolo giorno), la lavoratrice gestante inizia il proprio periodo di congedo di maternità e le giornate di astensione obbligatoria non godute prima si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Il padre lavoratore ha diritto a usufruire dell'astensione obbligatoria in alternativa alla madre (per il periodo non goduto dalla stessa) in caso di:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del figlio da parte della madre;
- affidamento esclusivo del figlio al padre.

Durante il periodo di astensione obbligatoria, il lavoratore ha diritto ad una indennità a carico di Inps e anticipata dal datore di lavoro pari all'80% della retribuzione; detta indennità sarà integrata dal datore di lavoro fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta.

Art. 40 Astensione anticipata

La maternità anticipata è un'anticipazione del congedo obbligatorio di maternità riconosciuta dalla legge nelle seguenti ipotesi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza (a titolo di esempio, le cosiddette "gravidanze a rischio");
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino;
- c) quando la lavoratrice addetta al trasporto e al sollevamento pesi, nonché a lavori pericolosi faticosi e insalubri, non possa essere spostata ad altre mansioni.

Con l'entrata in vigore del "Decreto Semplificazioni" D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, la competenza al rilascio dell'autorizzazione per l'astensione anticipata dal lavoro per maternità è suddivisa tra Azienda Sanitaria e Direzione territoriale del Lavoro alle quali occorre rivolgersi per presentare la relativa istanza con la richiesta documentazione.

Si precisa che:

- l'Azienda Sanitaria rilascia l'autorizzazione solo in presenza di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza (gravidanze a rischio);
- l'Ispettorato territoriale del Lavoro rilascia le certificazioni quando:
 - o le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino;
 - o la lavoratrice addetta al trasporto e al sollevamento pesi, nonché a lavori pericolosi faticosi e insalubri, non possa essere spostata ad altre mansioni.

Art. 41 Congedo di paternità

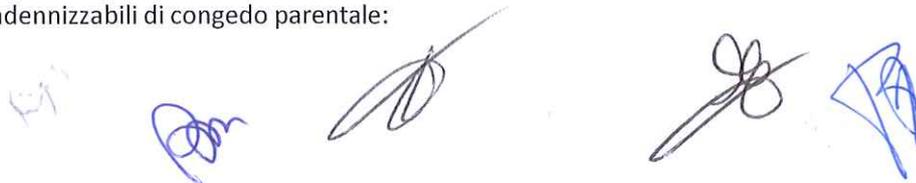
Il congedo di paternità obbligatorio pari a 10 giorni lavorativi:

- può essere fruito a partire dai 2 mesi prima della data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita del figlio (non più solamente entro i 5 mesi successivi alla nascita);
- può essere fruito anche dal padre affidatario/adottivo nell'arco temporale dei due mesi precedenti ai 5 mesi successivi dall'ingresso in famiglia (per l'adozione nazionale) o dall'entrata in Italia del minore (per l'adozione internazionale);
- spetta anche nell'ipotesi di morte perinatale del figlio;
- è fruibile anche in via non continuativa (però non frazionabile ad ore) da parte del padre lavoratore, anche adottivo o affidatario.
- è indennizzato (con anticipazione da parte del datore di lavoro) dall'INPS con un importo pari al 100% della retribuzione

I giorni lavorativi sono raddoppiati (20 giorni) in caso di parto plurimo.

Art. 42 Congedo parentale facoltativo per genitori lavoratori dipendenti

Periodi indennizzabili di congedo parentale:



- alla madre, fino al 12° anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre, fino al 12° anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi.

Limiti massimi individuali e di entrambi i genitori:

- la madre può fruire di massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- il padre può fruire di massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Al genitore solo o con affidamento esclusivo del figlio, sono riconosciuti 11 mesi (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi (e non più 6 mesi)

Ai sensi della legge di bilancio 2023, per i lavoratori che terminano il periodo di astensione obbligatoria dopo il 31 dicembre 2022 l'indennità del congedo parentale è aumentata dal 30 all'80% in alternativa fra i genitori nel limite massimo di un mese da fruire entro il 6° anno di vita del bambino.

Il congedo parentale deve essere comunicato al datore di lavoro con un preavviso di almeno 15 giorni, salvi i casi di oggettiva impossibilità.

Art. 43 Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio compete ai lavoratori ed alle lavoratrici non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale detti lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Art. 44 Congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dalle leggi in materia e cioè:

- a) del prolungamento fino a 3 anni del periodo di congedo parentale fruibile fino ai 12 anni di età;
- b) in alternativa alla lettera a), 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino ai 3 anni di età del bambino;
- c) dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, secondo le previsioni di legge.

Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che non sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori.

Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di handicappato, può scegliere, ove

possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

Le disposizioni precedenti si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazioni di gravità.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertato, può usufruire dei permessi di cui alle lettere b) e c).

Art. 45 Congedo per donne vittime di violenza di genere

Sono destinatarie del congedo le donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. La durata massima è di mesi 3 mesi.

Art. 46 Congedo per cure invalidi

I lavoratori mutilati e invalidi civili, cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni, retribuito e che non rientra nel calcolo del computo.

Art. 47 Permessi per elezioni

In occasione di tutte le consultazioni elettorali, coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di Referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del Referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee Regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Art. 48 Aspettativa per tossicodipendenza

Il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare AL Datore di Lavoro la documentazione necessaria.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il Lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

Previa richiesta scritta, l'azienda concederà ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa – compatibilmente con le esigenze tecnico produttive – non superiore a quattro mesi, anche frazionabile per periodi non inferiori ad un mese.



Art. 49 Permessi per lutto

In caso di decesso del coniuge o del convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei figli e dei fratelli e dei parenti affini entro il secondo grado, spetta al lavoratore un permesso *Retribuito* di tre giorni consecutivi per evento, previa presentazione di documentazione comprovante l'evento.

Art. 50 Permessi per donatori sangue e midollo osseo

La lavoratrice e il lavoratore che dona il sangue o suoi componenti ha diritto al permesso retribuito secondo la legge vigente.

Art. 51 Altri permessi non retribuiti

Purché venga garantito il servizio, i lavoratori potranno chiedere di essere posti in permesso senza assegni, con diritto al mantenimento del posto di lavoro nei seguenti casi:

- a. per partecipare ai corsi di qualificazione, di aggiornamento e di specializzazioni professionali, attinenti al servizio. Ove l'impresa per sua necessità, invii il proprio personale ai corsi come sopra previsti, i permessi saranno retribuiti. Dovranno peraltro essere presentati i risultati degli esami e le dichiarazioni attestanti la presenza ai corsi;
- b. in caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire delle agevolazioni previste rispettivamente ai sensi delle leggi n. 266/91 e 49/87;
- c. in caso di interruzione dal lavoro per servizio civile e/o richiamo alle armi, ai sensi della normativa vigente, il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio. Il lavoratore che, salvo caso di comprovato impedimento, non si mette a disposizione della Impresa entro un mese dalla data di cessazione del servizio può essere considerato dimissionario.

Art. 52 Diritto allo studio

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, equiparate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ed ove possibile ad ore giornaliere di permesso, ad essere ammessi in turni di lavoro, che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami.

Su richiesta dei lavoratori possono essere esonerati dal prestare lavoro straordinario sia oltre il normale orario giornaliero di lavoro che durante i riposi settimanali.

I lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove d'esame, usufruiscono su richiesta permessi retribuiti.

Per usufruire i permessi di cui al comma precedente, il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).

I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di:

- 100 ore annue individuali retribuite per le imprese da 1 a 10 lavoratori;
- 150 ore annue individuali retribuite per le imprese superiori a 11 lavoratori.

Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 3% del personale in forza e comunque di almeno una unità, compatibilmente alle esigenze di servizio.

Art. 53 Patrocinio legale del lavoratore

Laddove, si verifica l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale, nei confronti del lavoratore per fatti o atti direttamente connessi all'adempimento dei compiti assegnati ed allorquando non sussista accertata negligenza o colpa del lavoratore che comporti l'adozione di provvedimenti disciplinari o di risoluzione del rapporto di lavoro, l'Impresa, nella tutela dei propri diritti ed interessi assumerà a proprio carico, dove non sussista conflitto d'interessi, ogni onere di difesa fino all'apertura del procedimento e per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere a proprie spese il lavoratore da un proprio legale.

L'Impresa potrà esigere dal lavoratore, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato, per fatti a lui imputati, per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.



Titolo X

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 54 Normale retribuzione

La normale retribuzione è composta da:

- retribuzione tabellare;
- EDR (eventuale);
- retribuzione *ad personam*;
- altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

Art. 55 Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente articolo 54 nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro supplementare e straordinario, dei bonus straordinari o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 56 Determinazione della paga giornaliera e oraria

La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 della retribuzione, sia normale sia di fatto.

Tale indice è valido per tutti i fini contrattuali, ivi compresi i casi di trattenuta per assenze non retribuite.

L'importo della paga oraria è determinato dividendo la paga giornaliera, come sopra calcolata, per:

- 6,33 su 40 ore settimanali
- 5,62 su 45 ore settimanali

Per eventuali assenze non retribuite (sciopero, permessi assenze ingiustificate, ecc.) la retribuzione mensile sarà decurtata in rapporto e nella misura della durata della prestazione lavorativa, facendo riferimento ai parametri retributivi e orari giornalieri come innanzi determinati.

Art. 57 Tredicesima mensilità

A tutti i lavoratori in servizio spetta una tredicesima mensilità, che ha cadenza annuale ed è corrisposta entro il 15 dicembre.

La tredicesima mensilità non spetta per il periodo trascorso in aspettativa non retribuita o in altra posizione di stato che comporti la sospensione della retribuzione.

L'ammontare della tredicesima è rapportato all'anzianità di servizio maturata nell'anno. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno devono essere liquidati al lavoratore tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio.

La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata, a tutti gli effetti, come mese intero.



Art. 58 Elemento perequativo

Ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello stipulata esclusivamente dalle Parti firmatarie del presente CCNL riguardanti il premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione, aggiuntivi rispetto al trattamento di cui all'art. 54, è corrisposta a titolo perequativo con la retribuzione del mese di giugno, una somma pari a:

€ 1.000,00 per la categoria A

€ 1.200,00 per la categoria B

€ 1.400,00 per la categoria C

€ 1.600,00 per la categoria D

€ 1.800,00 per la categoria E

Il trattamento economico di cui al comma che precede è omnicomprensivo e non incide sugli istituti diretti e differiti, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto.

Nota a verbale:

Le aziende che passano dall'applicazione di un diverso CCNL che prevede la 14^a mensilità all'applicazione del presente CCNL, con accordi di secondo livello potranno prevedere che per i Lavoratori in forza alla data del cambio contratto sia mantenuta la corresponsione del trattamento economico annuo su 14 mensilità oppure, in alternativa, corrispondere l'elemento perequativo in misura pari alla 14^a mensilità precedentemente erogata.

Art. 59 Lavoro straordinario

E' considerato lavoro straordinario, quello prestato dal lavoratore per particolare esigenza di servizio, oltre il normale orario settimanale di lavoro previsto dall'art. 33.

Il lavoro straordinario ha carattere eccezionale e deve rispondere a effettive esigenze di servizio e non potrà essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro.

Il lavoro straordinario è retribuito da una quota oraria della retribuzione in atto come indicata all'art. 54 e da:

- una maggiorazione del 20% per lo straordinario ordinario diurno e feriale;
- una maggiorazione del 30% per lo straordinario notturno;
- una maggiorazione del 40% per lo straordinario festivo;
- una maggiorazione del 50% per lo straordinario notturno- festivo.

Fermi restando i limiti di legge vigenti D.Lgs. 66/2003 in materia di lavoro straordinario, viene fissato il tetto annuo di lavoro straordinario per lavoratore che non può superare, di norma, le 250 ore.

Oltre il tetto annuo di 250 ore, il lavoro straordinario potrà essere utilizzato, d'intesa con le Rappresentanze sindacali, per le seguenti ragioni:

- per comprovate ed eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- per forza maggiore o nei casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato alle persone;
- per particolari eventi non programmabili.

All'inizio di ogni anno potranno essere individuati con le Rappresentanze sindacali le ragioni ed i criteri per l'utilizzo delle ore di lavoro straordinario, con successiva verifica da tenersi ogni 6 mesi.

Il lavoro straordinario, a richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, può essere compensato con un riposo sostitutivo (senza che, il lavoratore perda le eventuali indennità o maggiorazioni), da recuperare entro il mese successivo, salvo eventuali accordi tra le parti.

Si considera lavoro notturno, l'orario di lavoro effettuato tra le ore 00.00 e le ore 6.00.

Si considera lavoro festivo l'orario di lavoro effettuato nelle festività di cui all'art. 37 o nelle giornate programmate come riposo settimanale (domenica).

Il lavoro straordinario deve essere richiesto al lavoratore, di norma, con un congruo preavviso e, quando non espressamente richiesto dal Datore di Lavoro, deve essere sempre autorizzato dallo stesso, che ne valuterà la necessità prima di autorizzarlo o meno. La prestazione di lavoro oltre il normale orario di lavoro, senza che vi sia stata una autorizzazione espressa del Datore di Lavoro, non sarà retribuita.

Il Lavoratore, salvo vi siano comprovati impedimenti, è tenuto a svolgere lavoro straordinario:

- per attendere il lavoratore del turno successivo,
- per terminare il lavoro in corso,
- per garantire al Datore di Lavoro il rispetto delle tempistiche contrattuali o di legge.

Art. 60 Lavoro festivo e notturno

Si considera lavoro notturno, l'orario di lavoro effettuato tra le ore 00.00 e le ore 6.00.

Si considera lavoro festivo l'orario di lavoro effettuato nelle festività di cui all'art. 37 o nelle giornate programmate come riposo settimanale (domenica).

Ai lavoratori spetta una "indennità notturna" nella misura unica pari al 20% della retribuzione lorda per ogni ora di servizio ordinario prestato in orario notturno, come previsto al comma 1.

Per il lavoro prestato in giorno festivo, come indicato al comma 2, compete una "indennità festiva" pari a 7 euro al giorno, in aggiunta alla normale retribuzione, non cumulabile con altre indennità previste nel presente contratto.

Art. 61 Reperibilità

Il servizio di reperibilità è legato allo svolgimento di particolari servizi non prevedibili ed è caratterizzato dall'obbligo del Lavoratore che accetta di rendersi reperibile, di essere disponibile al servizio nel più breve tempo possibile dal momento della chiamata.

Il servizio di reperibilità di norma va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata di 12 ore e dà diritto ad una indennità di reperibilità:

- di € 25,00 per le giornate di sabato e domenica e per gli altri giorni festivi infrasettimanali come da articolo 37 del presente CCNL;
- di € 18,00 per i restanti giorni settimanali;

L'articolazione del turno di pronta disponibilità non può avere una durata inferiore alle 4 ore.

Di norma, non potranno essere previsti per ciascun lavoratore più di 8 giorni di reperibilità nel mese.

In caso di chiamata, l'attività prestata è calcolata come lavoro straordinario, fermo il diritto del Lavoratore a fruire dei riposi di cui al d.lgs. 66/2003.

Art. 62 Banca ore

L'istituto della Banca Ore è uno strumento di flessibilità oraria funzionale ad un'organizzazione più efficiente ed efficace dell'orario di lavoro, nonché della gestione del tempo, per i lavoratori e per l'azienda.

Tale strumento deve essere adottato con accordo sottoscritto con le RSA/RSU delle OOSS sottoscrittrici del presente CCNL in base ai criteri appresso enunciati o ai diversi criteri che saranno ritenuti più calzanti alla realtà aziendale.

L'utilizzo della banca ore a livello aziendale potrà essere inserito in apposita clausola nel contratto individuale o successivamente mediante apposita comunicazione ai lavoratori con un preavviso di almeno 30 giorni.

Per ciascun dipendente sarà istituita la banca individuale delle ore, che funziona attraverso il meccanismo degli accrediti, per le ore lavorate oltre l'orario normale settimanale, e degli addebiti per le ore lavorate in numero inferiore rispetto all'orario normale di lavoro settimanale.

Mensilmente, le ore lavorate oltre l'orario di lavoro normale settimanale che confluiranno nella banca individuale delle ore come ore "a credito" non saranno corrisposte, mentre ma sarà corrisposta solo la maggiorazione del lavoro straordinario.

Le ore "a credito" accumulate nella banca individuale delle ore, verranno compensate con ore "a debito" secondo un piano di fruizione stabilito dall'azienda, che sarà definito entro il giorno 15 del mese precedente a quello di prevista fruizione.

È fatta salva la possibilità dei lavoratori, di presentare richiesta di fruizione dei riposi compensativi, in giorni diversi da quelli individuati nel piano di fruizione aziendale, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 7 giorni e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il saldo della banca individuale delle ore, con indicazione delle ore confluite nella banca individuale delle ore come ore "a credito" e ore "a debito", verrà inserito nel cedolino paga mensile.

Ogni quattro mesi, o secondo la diversa tempistica definita a livello aziendale, il Datore di Lavoro effettuerà la liquidazione delle ore risultanti "a credito" nella banca ore individuale. Nel caso in cui in, al quadrimestre, il saldo della banca ore fosse negativo (presenti "ore a debito"), tali ore andranno a decurtazione di corrispondenti ore di lavoro ordinarie prestate nell'ultimo mese.

Il lavoratore, con la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, presta automaticamente il consenso e la disponibilità alla prestazione dell'orario di lavoro in regime di banca ore.

Lo strumento della banca ore è possibile anche nei contratti part-time. In tal caso l'orario di lavoro giornaliero o settimanale potrà estendersi sino al raggiungimento dell'orario normale di lavoro, senza alcuna maggiorazione in considerazione delle ore di recupero in banca ore. Le ore risultanti in eccesso dal conteggio della banca ore saranno liquidate su base quadrimestrale con la maggiorazione del supplementare, a seguire, completate quest'ultime, con le maggiorazioni del lavoro straordinario.

La Banca ore è applicabile sia ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, sia ai lavoratori assunti con contratti a termine di durata pari o superiore a 12 mesi.

Possono essere esonerati dalla banca ore i seguenti lavoratori:

- studenti;
- affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico degenerative ingravescenti e loro familiari lavoratori;
- che assistono una persona convivente con totale o permanente inabilità lavorativa connotata da gravità, alla quale sia stata riconosciuta il 100% di invalidità con necessità di assistenza continua;
- con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap.



L'esonero deve essere concesso ai lavoratori assunti da almeno 6 mesi che ne facciano richiesta scritta, motivata e documentata con un preavviso di almeno un mese.

Art. 63 Trasferte

In relazione alle particolari esigenze di servizio, l'Impresa può inviare il lavoratore in trasferta, intendendosi come tale lo svolgimento del lavoro al di fuori del territorio del comune dove è ubicata la propria sede di lavoro.

Ai lavoratori, di ogni ruolo e grado, compresi quelli assunti con contratto a *intermittente*, chiamati a prestare la propria attività lavorativa in trasferta viene corrisposta una indennità detta "Diaria".

L'indennità è netta, esente da contributi e imposte ai sensi e per gli effetti della vigente normativa in materia fiscale.

L'indennità copre il disagio del lavoratore per lo spostamento da un luogo all'altro, quale: "Sede operativa, abitazione del defunto, dislocazione dei piani, ospedale, casa di cura, luogo di culto, obitorio, cimitero, pesi, etc.etc."

La Diaria ammonta a:

€ 20,00 per trasferte di durata di mezza giornata

€ 45,00 per trasferte di durata di una giornata

In aggiunta a quanto sopra, al lavoratore compete il rimborso delle spese sostenute per il viaggio (auto, pedaggio autostradale, treno, aereo) e l'eventuale vitto ed alloggio, secondo i criteri definiti a livello aziendale.

Gli spostamenti dalla sede di lavoro ad altra sede di lavoro sono da ritenersi come orario effettivo di lavoro e sono retribuiti con la normale retribuzione di cui all'art. 54 del presente CCNL.

Art. 64 Indennità quadri

La categoria dei Quadri è stata introdotta dalla legge 190/1985 li ha definiti come prestatori di lavoro subordinato, svolgono funzioni di carattere continuativo ed hanno una autonoma responsabilità gestionale, una rilevante importanza nella vita aziendale, soprattutto in termini di sviluppo e attuazione degli obiettivi dell'impresa.

A questi lavoratori compete una indennità di funzione che viene stabilita in misura di €. 16,00 giornaliera.

Tali indennità compensa sia l'attività di coordinamento, sia soprattutto le eventuali prestazioni lavorative effettuate al di fuori del normale orario di lavoro.

Per i quadri non è previsto il rispetto dei limiti di orario di lavoro e, quindi non ricevono la retribuzione per lavoro straordinario per le ore eccedenti le 40 ore settimanali, va però considerato il legittimo diritto ai riposi giornalieri, riposi settimanali, i permessi, il diritto alle ferie e agli istituti retributivi come la malattia.

L'indennità di funzione quale elemento continuativo della retribuzione, come la paga base, il superminimo non riassorbibile, le altre voci economiche previste dal presente CCNL, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro rientrano nel calcolo del TFR (trattamento di fine rapporto).

Art. 65 **Trattamento Sanitario Integrativo**

Le Parti Sociali hanno provveduto ad istituire un Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore Terziario, Distribuzione e Servizi (Fondo Confintesa Salute), che risponda ai requisiti previsti dal D.Lgs. 2.9.97, n. 314 e successive modifiche ed integrazioni.

A decorrere dal 1.1.2024 le aziende possono iscrivere al Fondo i lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto allo stesso, che è tenuto a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo obbligatorio a carico dell'azienda per ciascun iscritto a seconda del piano sanitario scelto tra Piano Argento, Piano Oro e Piano Platino.

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

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 € 20,00 lordi, da corrispondere per ogni mensilità contrattuale.

Il Fondo può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore, previo parere vincolante dei soci costituenti, a parità di contribuzione.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, territoriali o aziendali, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore dell'obbligatorietà dell'iscrizione al Fondo, che prevedano l'istituzione di casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa.

Art. 66 **Previdenza complementare**

In considerazione di quanto stabilito dal D.lgs. n. 124 del 1993 sulla "disciplina delle forme di pensioni complementari" e dalle successive disposizioni legislative, le parti stipulanti il presente CCNL, nel ribadire la particolare rilevanza che riveste l'introduzione nelle Imprese della previdenza complementare e nell'intento di coniugare le relative attese di tutela dei lavoratori, si confermano reciprocamente la volontà di avviare al nei tempi tecnici necessari, il Fondo di Previdenza Complementare su base volontaria, volto ad assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

Art. 67 **Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga**

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore in busta chiusa in una data stabilita, comunque non oltre il 10° giorno lavorativo successivo alla fine di ciascun mese. La retribuzione del mese di dicembre è pagata entro il giorno 22 dello stesso mese.

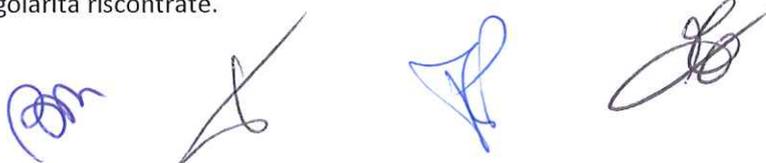
Eventuali variazioni a dette modalità di pagamento o concessioni di acconti verranno concordate con le strutture sindacali aziendali.

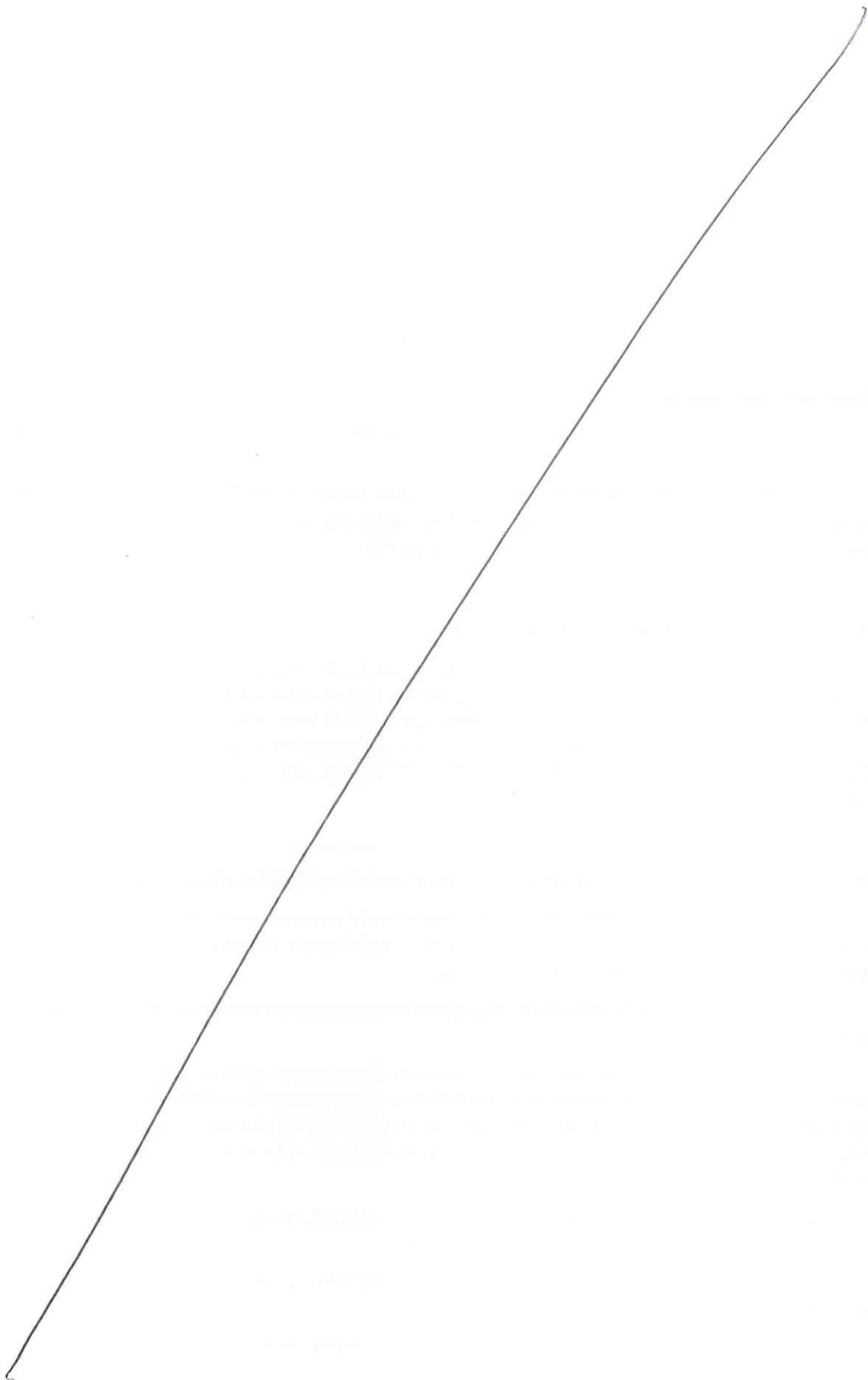
Il pagamento della retribuzione deve essere eseguito a mezzo di busta paga, in cui devono essere distintamente specificati l'esatta denominazione della Impresa, il nome e la qualifica del lavoratore, il periodo di servizio cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla (salario/, retribuzione individuale di anzianità, ecc. ecc.) e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto operate.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga deve essere fatto entro 30 gg dalla ricezione della busta paga.

In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione, la Impresa è tenuta a corrispondere gli interessi legali maturati.

In conformità alle normative vigenti, resta comunque la possibilità da parte del lavoratore di avanzare eventuali reclami per irregolarità riscontrate.





Titolo XI

MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 68 Malattia, infortunio e trattamento economico

In caso di assenza per malattia il lavoratore è tenuto ad avvertire il Datore di Lavoro immediatamente e comunque prima dell'inizio del turno di lavoro, ed è altresì tenuto a trasmettere il protocollo del certificato medico entro il primo giorno di assenza, salvo giustificato impedimento.

L'eventuale prosecuzione dello stato di malattia deve essere comunicata al Datore di Lavoro con le stesse modalità.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata e l'azienda potrà procedere disciplinarmente.

Poiché il dipendente, con decorrenza dal 2011, non è più obbligato alla presentazione del certificato medico cartaceo, è suo onere accertarsi dell'effettivo invio telematico del certificato da parte del medico in quanto, in caso di mancato invio, è il dipendente stesso obbligato a spedire con raccomandata A/R o a consegnare in azienda ed all'Inps il documento cartaceo entro due giorni dal rilascio.

L'invio cartaceo del certificato rimane obbligatorio anche nei seguenti casi:

- certificato emesso da un medico specialista non convenzionato, cioè privato (cd certificato bianco);
- certificati emessi da strutture di pronto soccorso;
- ricoveri ospedalieri;
- impossibilità da parte del medico pubblico di inviare on line la comunicazione.

Nei giorni festivi e prefestivi è necessario rivolgersi al medico di continuità assistenziale (guardia medica) per il rilascio del certificato di malattia sia per eventi insorti nei suddetti giorni sia per giustificare la continuazione di un evento certificato sino al venerdì.

Il riconoscimento del giorno antecedente (solo se feriale) il rilascio del certificato è ammesso unicamente nel caso sia barrata la richiesta di visita domiciliare, avvenuta quindi nel medesimo giorno dell'evento insorto; in caso di visita ambulatoriale il certificato può essere emesso solo a far data dal giorno dell'emissione, l'assenza del giorno precedente può essere considerata ingiustificata dall'azienda se non riconosciuta dall'Inps.

Nei casi di ricovero o accesso al Pronto soccorso, il Lavoratore deve richiedere alla struttura ospedaliera il rilascio della certificazione attestante il periodo di degenza e la eventuale successiva prognosi della malattia.

Il Datore di Lavoro ha facoltà di far controllare la malattia del Lavoratore che è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, e per tutta la durata della malattia, a trovarsi a disposizione nel domicilio comunicato al Datore di lavoro, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.

Sono fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi, eccezionali motivi familiari, che devono essere comunicati preventivamente al Datore di Lavoro, salvo casi di forza maggiore successivamente documentati.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda contestualmente i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

In caso di malattia il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi complessivi (anche non consecutivi) nell'arco di un triennio mobile (36mesi). Ai fini del



trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatisi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

Non vengono computate nel periodo di comporta le assenze per malattie oncologiche, le giornate in cui il lavoratore deve effettuare terapie salvavita, i ricoveri ospedalieri per interventi coperti dal SSN e le assenze per malattie strettamente collegate alla disabilità del Lavoratore.

Nelle ipotesi di cui al comma che precede, il Lavoratore è tenuto a portare a conoscenza del Datore di lavoro (con specifica indicazione nel certificato medico o con altra documentazione ufficiale) le condizioni che determinino la esclusione dei giorni di assenza dal periodo di comporta. In mancanza, le giornate saranno conteggiate.

Per il personale assunto a termine la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo contrattuale.

Decorso il limite dei 12 mesi, l'impresa potrà procedere al licenziamento del lavoratore, corrispondendogli il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva del preavviso e quant'altro eventualmente maturato.

Al superamento dei limiti di conservazione del posto, il lavoratore potrà usufruire di una aspettativa non retribuita per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, di 6 mesi, prolungabile fino ad un massimo di ulteriori 6 mesi.

La domanda deve essere presentata al datore di lavoro prima del superamento del periodo di comporta e deve essere documentata.

Durante il periodo di aspettativa il lavoratore deve continuare a far pervenire al Datore di Lavoro i certificati medici, che attestino il permanere dello stato di malattia.

Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio al termine dei periodi suddetti, ciascuna delle parti potrà risolvere il contratto di lavoro.

L'Impresa è tenuta ad anticipare al lavoratore per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge a partire dal primo giorno di malattia.

Inoltre, se la malattia è indennizzata ed assistita dall'INPS, e l'infortunio dall'INAIL, il datore di lavoro è tenuto ad integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere:

- Il 100% della retribuzione di assenza per malattia dal 1° giorno e fino al 180° giorno
- Il 65% della retribuzione di assenza per malattia dal 181° giorno e fino al 270° giorno
- Il 100% della retribuzione globale di assenza per infortunio sul lavoro o ad itinere se assistito fino a guarigione clinica. Al lavoratore infortunato sarà conservato il posto per tutto il periodo assistito dall'Istituto Assicurativo. L'assenza per infortunio sul lavoro non va computata nei periodi di comporta.

Non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio.

Nel caso in cui l'infortunio o la malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, è facoltà dell'Impresa di attivare la procedura nei confronti dello stesso di tutte le somme corrisposte a titolo di retribuzione e contributi nonché nel recupero delle spese nei limiti del danno subito.

Per i lavoratori affetti da TBC si richiamano espressamente le disposizioni legislative che regolano la materia.

Art. 69 Assicurazione per infortunio sul lavoro

L'Impresa è tenuta ad assicurare i lavoratori contro gli infortuni sul lavoro, contro le malattie professionali, contro i rischi derivanti dall'espletamento delle loro funzioni, secondo le norme di legge vigenti.



Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge contenute nel Testo Unico approvato con DPR 30.6.65 n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni.

Il lavoratore infortunato ha l'obbligo di dare immediata notizia al proprio datore di lavoro dell'infortunio occorso, dettagliando quanto accaduto ai fini di una corretta e puntuale denuncia all'INAIL.

Quando il lavoratore dipendente non rispetta l'obbligo suddetto ed il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, il Datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato invio e dal ritardo stesso.

L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti.

Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.

L'infortunio sul lavoro, *in itinere*, riconosciuto dall'INAIL, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente al diretto superiore, allo scopo di prestare le necessarie cure di pronto soccorso e ad effettuare le segnalazioni all'ente assicurativo come previsto per legge.

Art. 70 Tutela della salute ed ambiente di lavoro

In attuazione dei contenuti del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 è istituita a livello di singola Impresa la figura del rappresentante per la sicurezza per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza sul lavoro.

Per l'espletamento dei compiti previsti dalla normativa di legge al rappresentante per la sicurezza è riconosciuto un monte ore annuo retribuito di:

- 5 ore di permesso per le imprese fino a 10 lavoratori;
- 12 ore di permesso per le imprese fino a 20 lavoratori;
- 20 ore di permesso per imprese con numero di lavoratori superiore.

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità previste dalle discipline vigenti.

Titolo XII

DOVERI DEL LAVORATORE

Art. 71 Ritiro della patente

L'Autista al quale è ritirata la patente per condurre autoveicoli dalle competenti Autorità per fatti che non siano dolosi e con colpa grave, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi.

Durante detto periodo l'Autista dovrà farsi parte diligente per ottenere a sua cura e spese e nel più breve tempo possibile la patente.

Durante detto periodo l'Impresa, qualora ne abbia la possibilità, potrà adibire il lavoratore a qualsiasi altro lavoro, anche con mansioni inferiori, corrispondendogli la retribuzione propria della mansione alla quale è adibito.

Laddove l'Impresa non avesse la possibilità di adibire il lavoratore ad altra mansione, il lavoratore sarà sospeso senza diritto alla retribuzione.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre 6 mesi, l'impresa potrà risolvere il rapporto di lavoro.

Art. 72 Abiti di servizio

Ai lavoratori, cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro comprensivo di calzature appropriate in relazione al tipo di prestazioni, verranno forniti gli indumenti stessi esclusivamente a cura e spese della Impresa.

Ai dipendenti lavoratori addetti a particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni (Dlgs.81/2008), tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il lavoratore dovrà conservare gli abiti di servizio con la diligenza necessaria e provvedere alla loro pulizia.

I lavoratori che per esigenze di servizio dovranno utilizzare abiti, che per loro natura e qualità necessitano di una pulizia specifica, devono al termine del turno restituire gli stessi al Datore di lavoro, affinché questi provveda agli adempimenti necessari.

Art. 73 Beni Strumentali

L'Impresa è tenuta a consegnare ai lavoratori i beni strumentali necessari all'espletamento del lavoro.

Il Lavoratore dovrà utilizzare i beni con cura e diligenza, conservandone il buono stato, senza apportare alcuna modifica senza autorizzazione espressa.

Il Lavoratore – senza che sia necessaria l'attivazione della procedura disciplinare - risponde per lo smarrimento, per danni e per furti dei beni assegnati se imputabili a sua responsabilità o negligenza e dovrà tempestivamente informarne il Datore.

I beni assegnati saranno utilizzabili esclusivamente per il lavoro assegnato, salvo diverse disposizioni aziendali.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, i beni dovranno essere restituiti al Datore di Lavoro all'atto della cessazione e comunque non oltre le 48 ore successive, laddove la consegna non fosse possibile.

Nel caso in cui il Lavoratore non dovesse restituire i beni strumentali dati in dotazione, o li dovesse restituire in luogo diverso da quello indicato dall'impresa, o gli stessi risultano danneggiati (salvo il normale deperimento dovuto all'uso) il Datore di Lavoro potrà addebitare al Lavoratore il costo, decurtandolo dalle competenze di fine rapporto.

Art. 74 Comportamento in servizio

In relazione alle particolari esigenze di servizio, il lavoratore deve improntare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione degli altri, ispirandosi al principio di solidarietà umana, subordinando ogni propria azione alla consapevole necessità e responsabilità del suo lavoro.

Egli deve rispettare l'impostazione, l'idealità i valori e la fisionomia propria dell'Impresa ove opera ed attenersi alle disposizioni impartite dalla direzione secondo la struttura organizzativa interna oltre ad osservare in modo corretto i propri doveri.

Sono obblighi del lavoratore:

- attenersi scrupolosamente alle disposizioni aziendali per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro;
- usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione nell'interesse dell'utenza;
- osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartito dai superiori sia per il disbrigo delle mansioni assegnate sia in materia di prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro;
- osservare l'orario di lavoro;
- osservare le misure disposte ai fini della sicurezza individuale, collettiva e dell'igiene;
- astenersi dal ricevere, promettere, indurre a ricevere alcun compenso, sotto qualsiasi forma, offerto loro o ad altri dipendenti;
- uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, oltre che alle disposizioni contenute nel presente contratto, alle altre norme di legge;
- mantenere un contegno rispettoso verso i superiori, anche indiretti, e corretto verso la clientela, i colleghi di lavoro e i subordinati.

E' fatto divieto al lavoratore di svolgere la stessa attività in modo continuo o saltuario per conto terzi presso imprese concorrenti anche in caso di sospensione cautelativa.

La prestazione di lavoro dipendente a carattere continuativo o saltuario svolta al di fuori del rapporto di lavoro per imprese concorrenti costituisce giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro stesso.

E' fatto altresì divieto al lavoratore a tempo pieno di svolgere l'attività al di fuori delle strutture autorizzate, per aziende non concorrenti anche in caso di sospensione cautelativa, se ciò influisce sul rendimento del servizio.

Art. 75 Ritardi e assenze

Il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro firmando il registro delle presenze e comunque attestando la presenza secondo le modalità di rilevazione in uso nell'Impresa (orologio marcatempo, badge).

I ritardi devono essere giustificati e segnalati in tempo utile e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente se lo stesso supera i 15 minuti; qualora il ritardo giustificato sia eccezionale, non comporta la perdita della retribuzione è recuperato secondo le esigenze di servizio.

Le assenze devono essere segnalate prima dell'inizio del turno di lavoro alla persona o all'ufficio a ciò preposto dall'Impresa, giustificate immediatamente e comunque non oltre le 24 ore, salvo legittimo e giustificato impedimento.



Art. 76 Cambio di residenza o domicilio

E' dovere del lavoratore di comunicare immediatamente all'Impresa ogni mutamento della propria residenza o domicilio sia durante il servizio che durante i periodi di congedi.

Il lavoratore ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla Impresa in materia per la regolamentazione del servizio.

Tali disposizioni dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'Impresa.

Art. 77 Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari debbono essere adottati in conformità all'articolo 7 della legge n. 300 del 20/5/1970 e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno 5 giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del lavoratore di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante delle OO.SS. cui conferisce mandato), nonché nel rispetto da parte del datore di lavoro dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed modificabilità della contestazione disciplinare.

Le mancanze da parte del lavoratore possono dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione previo procedimento disciplinare, all'applicazione all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte dell'amministrazione:

- a) Richiamo verbale;
- b) Richiamo scritto (censura);
- c) Multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- e) Licenziamento disciplinare con preavviso.
- f) Licenziamento disciplinare senza preavviso;

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto.

Il lavoratore entro 5 giorni successivi alla contestazione disciplinare potrà presentare al Datore di lavoro le sue giustificazioni. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce, ovvero di un componente la rappresentanza sindacale unitaria.

Il datore di lavoro non potrà infliggere provvedimenti disciplinare prima che il lavoratore abbia inviato, nel termine sopra indicato, le proprie giustificazioni.

Se il provvedimento disciplinare non sarà comminato entro i 30 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritti.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra ai punti da a) a d) compresi potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

A) Sanzioni conservative e licenziamento disciplinare con preavviso

Secondo la gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità a titolo esemplificativo, incorre nei provvedimenti di cui sopra ai punti da a) a e) compresi, il lavoratore che:

- 1) Ometta di comunicare all'amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo del proprio domicilio;
- 2) Non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi del precedente art. 75 o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- 3) Ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- 4) Commetta grave negligenza in servizio o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
- 5) Non si attenga alle disposizioni impartite, non esegua le altre mansioni comunque, connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;
- 6) Ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dal Datore di lavoro;
- 7) Si trattienga presso i locali dell'Impresa fuori dal servizio, ivi compreso il periodo di ferie;
- 8) Compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; esegua il lavoro affidatogli negligenza o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- 9) Tenga un contegno scorretto o offensivo verso gli utenti, e i dipendenti, compia atti o molestie che siano lesivi delle persone, ivi comprese le azioni aventi carattere di mobbing;
- 10) Violi il segreto professionale e d'ufficio, non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria dell'Impresa;
- 11) Compia in genere atti e comportamenti, sia all'esterno che all'interno dell'Impresa, che possano arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine ed alla immagine della stessa;
- 12) Ponga in essere atti, comportamenti, molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;
- 13) Violazione dei doveri e comportamenti non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'impresa.

B) licenziamento disciplinare senza preavviso

Incorre nel provvedimento di licenziamento disciplinare senza preavviso il lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale e/o materiale e/o all'immagine, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro in considerazione della natura del servizio prestato.

A titolo esemplificativo, il Lavoratore incorre nel licenziamento disciplinare senza preavviso, nei seguenti casi:

- 1) Infrazioni di cui ai punti sub A da 1) a 13) di cui sopra, qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- 2) Assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno in un giorno precedente e/o seguente alle festività ed alle ferie;
- 3) Recidiva in qualunque mancanza, quando siano stati inflitti almeno due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno dalla applicazione della prima sanzione;
- 4) Furto nell'Impresa o presso clienti della stessa;
- 5) Danneggiamento volontario del materiale dell'Impresa;
- 6) Assenze per simulata malattia;

- 7) Introduzione di persone estranee nell'Impresa senza regolare permesso;
- 8) Abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro;
- 9) Alterazione o falsificazione delle indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia, comunque volontariamente annotazioni irregolari su queste;
- 10) Uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
- 11) Violazione del segreto professionale e di ufficio per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno agli utenti, alla Impresa o a terzi;
- 12) Tolleranza di abusi commessi dai lavoratori;
- 13) Svolgimento di attività in forma autonoma o subordinata in concorrenza con l'Impresa;
- 14) Detenzione per uso o spaccio di sostanze stupefacenti all'interno della Impresa;
- 15) Molestie di carattere sessuale rivolte agli utenti e/o accompagnatori all'interno dell'Impresa;
- 16) Atti di libidine commessi all'interno della Impresa;
- 17) Prestare l'attività lavorativa in stato di ebbrezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti;
- 18) Rifiuto a svolgere mansioni assegnate dal datore di lavoro, ivi comprese le diverse mansioni di cui all'art 27 e 29.

Le predette elencazioni hanno carattere esemplificativo e non esaustivo dei casi che potranno dar luogo all'adozione dei provvedimenti disciplinari sopra descritti, tenuto conto della natura della prestazione e del tipo di servizio prestato.

E' in facoltà dell'Impresa provvedere alla sospensione cautelare del Lavoratore onde procedere ad accertamenti volti alla valutazione disciplinare.

Per quanto non previsto dal presente contratto nazionale di lavoro, si fa riferimento alla normativa vigente in materia di diritto del lavoro.



Titolo XIII

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 78 Cause di estinzione del rapporto

La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dall'art. 77 e 88 del presente contratto nonché dalle leggi sul rapporto di lavoro subordinato nelle imprese ai sensi degli artt. 2118 e 2119 Codice civile, ha luogo nei seguenti casi:

- a) per collocamento a riposo d'ufficio per raggiunti limiti di età;
- b) per dimissioni del lavoratore;
- c) per morte del lavoratore.

Art. 79 Preavviso

Il preavviso di licenziamento o di dimissioni, del lavoratore assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova nei casi in cui è dovuto ai sensi e per gli effetti di legge, è fissato come segue:

Anzianità	A	B	C	D	E	F
Da 0 a 5 anni	10gg.	15gg.	15gg.	30gg.	30gg.	60gg.
Da 6 a 15 anni	20gg.	20gg.	20gg.	30gg.	60gg.	60gg.
Dopo i 15 anni	20gg.	25gg.	25gg.	45gg.	60gg.	90gg.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio agli effetti del TFR.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di cui al comma primo del presente articolo, troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo e maturazione di indennità per il periodo di preavviso totalmente o parzialmente non compiuto.

Art. 80 Trattamento di fine rapporto

Ai lavoratori spetta, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il trattamento di fine rapporto di cui al combinato disposto dell'art. 2120 del c.c., come novellato dalla legge 29/05/1982 n. 297.

Ai fini della determinazione del TFR sono utili le seguenti voci:

- Minimo tabellare;
- Tredicesima mensilità;
- Indennità di funzioni;
- Indennità fisse e ricorrenti;
- Indennità di lavoro notturno e festivo;
- Assegno ad *personam*.

Art. 81 Cessazione del rapporto di lavoro

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate o alle ore di lavoro svolto nonché i ratei di ferie, della tredicesima mensilità ed il trattamento di fine rapporto.

Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella fissata contrattualmente per l'inquadramento stabilito per il lavoratore interessato.

L'Impresa procederà alla liquidazione delle competenze di fine rapporto di lavoro entro il mese successivo alla risoluzione del rapporto stesso.



Titolo XIV

RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME

Art. 82 Rapporto di lavoro part-time

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è quel particolare contratto lavorativo, applicabile a tutti i rapporti di lavoro subordinati, siano essi stipulati a tempo indeterminato o a termine, ed ha come peculiarità fondante un orario di lavoro ridotto rispetto a quello previsto secondo il CCNL ed ha la funzione di:

- favorire la flessibilità della forza lavoro in rapporto all'attività della Impresa;
- consentire il soddisfacimento di esigenze individuali dei lavoratori, ferme restando le esigenze della Impresa.

Il rapporto a tempo parziale potrà essere applicato nelle singole Imprese secondo la volontà di entrambe le parti.

Art. 83 Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa

In caso di assunzione di lavoratori a tempo pieno è riconosciuto, il diritto di precedenza per le medesime mansioni o mansioni similari, nei confronti di quei lavoratori con contratto a tempo parziale, con priorità dei lavoratori, già dipendenti che avevano già trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il datore di lavoro e/o il lavoratore possono chiedere la trasformazione del lavoro a tempo pieno in lavoro a part-time e viceversa.

Qualora la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro venga richiesta dal lavoratore la Impresa darà risposta entro trenta giorni.

In caso di nuova assunzione la Impresa divulgherà le proprie intenzioni a mezzo affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori; i lavoratori interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno o viceversa dovranno esprimere la propria opzione entro quindici giorni dalla comunicazione.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, lo stesso potrà anche avere una durata programmata che di norma non potrà essere inferiore a 6 mesi e non superiore a 24 mesi.

Art. 84 Assunzioni a tempo parziale o modifica del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

L'assunzione del lavoratore a part-time o la modifica del contratto individuale di lavoro da tempo pieno a part-time dovrà avvenire per iscritto.

Nella lettera (di assunzione o di modifica del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time) deve essere specificato:

- 1) il periodo di prova, nel caso di nuova assunzione;
- 2) la durata della prestazione, con riferimento al giorno/settimana/mese/anno;
- 3) la qualifica assegnata;
- 4) le clausole elastiche e le flessibilità.

Art. 85 Retribuzione

Il personale assunto a tempo parziale è retribuito in funzione e in proporzione alle ore prestate nel mese.

La retribuzione oraria si ottiene come stabilito all'art. 56 del presente CCNL.

Il trattamento economico relativo all'indennità di fine rapporto, alla 13° mensilità, alla mensilità aggiuntiva ai compensi stabiliti dal presente CCNL e dagli accordi integrativi, alle ferie e alle festività troverà applicazione in proporzione alle ore lavorate.

Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Il trattamento di malattia e infortunio e quello che si riferisce alle lavoratrici madri e qualsiasi altro trattamento contrattuale e di legge sarà garantito secondo criteri proporzionali.

I ratei di retribuzione globale mensili riferiti a tutti gli altri istituti contrattuali nell'anno di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa saranno calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

Art. 86 Orario

Il lavoro a orario ridotto potrà svilupparsi su base giornaliera, settimanale, mensile e annuale.

Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a dodici ore.

Per far fronte a specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive è possibile la prestazione lavorativa eccedente all'orario ridotto concordato.

Qualora non sia possibile eseguire il minimo delle ore settimanali concordate in un'unica ubicazione di servizio, le parti concordano che l'orario di lavoro previo disponibilità del lavoratore ad operare in più ubicazioni in ambito territoriale salvo impedimenti di natura tecnico produttiva ed organizzativa dei servizi.

Nei casi di nuove prestazioni derivanti dall'acquisizione di nuovi servizi, dalla vacanza di posti derivanti da cessazioni di rapporti di lavoro, le Imprese in relazione alle sopraggiunte esigenze tecnico produttive ed organizzative, ricercano nuove soluzioni anche con un aumento delle ore settimanali del personale in part-time, previo consenso del lavoratore.

E' ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 30% dell'orario settimanale di lavoratore assunto con contratto part-time e comunque non potrà essere superiore all'orario di lavoro secondo il presente CCNL.

Non è motivo di licenziamento il rifiuto a prestare lavoro supplementare.

Non è causa di sanzioni disciplinari il rifiuto di prestare lavoro supplementare se deriva da giustificato motivo.

Si intende per lavoro straordinario il lavoro prestato oltre l'orario massimo consentito per il lavoro Ordinario.

La variazione in aumento dell'orario potrà essere gestita mediante il ricorso a clausole flessibili per part-time verticale o misto ovvero al lavoro supplementare in ogni caso.

Il lavoro supplementare sarà retribuito con le stesse maggiorazioni previste per il lavoro straordinario di cui all'art. 59.

Art. 87 Clausole di flessibilità

E' facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante sindacale per stipulare accordi tra le parti per tutti i tipi di part-time, per modificare la sola collocazione temporale della prestazione lavorativa,

prescindendo da quella originariamente concordata con il lavoratore, previa definizione della fascia entro la quale la prestazione potrà essere ricollocata con preavviso minimo di 48 ore, sempre nel rispetto dei presupposti previsti dalla legge.

Per le prestazioni lavorative effettuate in virtù di clausole flessibili è prevista una maggiorazione del 2% della prestazione lavorativa se richiesta dalla Impresa; detta maggiorazione si aggiunge a quella di cui alla indennità supplementare, se spettante.

Qualora la variazione riguardi, complessivamente più del 30% dell'orario normale individuale mensile, la rivalutazione riguarderà l'intera retribuzione mensile.

Art. 87 Risoluzione del rapporto di lavoro

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro o di assunzione nel corso dell'anno i trattamenti derivanti dalle norme che precedono trovano applicazione in rapporto al periodo lavorato.

L'utilizzo complessivo del lavoro a tempo parziale e le sue regole di attuazione saranno argomento d'informazione e confronto tra le parti in particolar modo per quanto concerne l'andamento dell'utilizzazione del lavoro supplementare.

Per quanto non espressamente previsto, si richiama la normativa vigente, con particolare riferimento all'art. 46 D.Lgs. 276/2003 nonché al D.Lgs. n.81/2015.

Titolo XIV

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il presente titolo disciplina in via generale i contratti di lavoro a termine sottoscritti dai datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL.

Le clausole di cui appresso potranno essere modificate in sede di contrattazione di secondo livello in relazione alle specificità del contesto lavorativo, delle dimensioni aziendali, dell'attività svolta.

Art. 88 Disciplina del lavoro a tempo determinato

In relazione con quanto previsto dall'art. 1 del D. Lgs 81/2015, che prevede quale forma comune di rapporto di lavoro il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, è consentito il contratto a tempo determinato ove stipulato ai sensi dell'art. 19 e seguenti del D. Lgs 81/2015 e s.m.i., nel rispetto delle norme contrattuali della presente sezione, che vanno a integrare e modificare, ove possibile, quanto previsto dal testo di legge.

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Resta confermato che l'istituto del contratto a tempo determinato non deve sopperire a mancanze stabili dell'organico, previste dalle norme convenzionali.

Art. 89 Periodo di prova

Ai sensi dell'art. 7 comma 2 del DL 104/2022 (c.d. Decreto Trasparenza) in caso di stipula di contratti di lavoro a tempo determinato che prevedano un periodo di prova, la durata del periodo di prova è riproporzionata in base alla durata del contratto.

Ai fini della determinazione del periodo deve essere considerato un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario della durata del contratto.

La durata della prova non può mai superare la metà della durata del contratto.

Art. 90 Numero massimo di lavoratori a tempo determinato

Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Si precisa inoltre che:

- per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato;
- nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per quattro lavoratori;
- nelle singole unità produttive che occupino più di quindici e fino a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per sei lavoratori;



- nelle unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato e somministrazione per sei lavoratori.

Ferme restando le misure indicate nei precedenti commi, l'azienda potrà assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori superiore rispetto a quello previsto per ciascuna unità produttiva, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive; in questo caso, le assunzioni annue di lavoratori a tempo determinato non potranno comunque superare il 30% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva.

In caso di successione di contratti a tempo determinato non si applicano le disposizioni di cui all'art. 21, co. 2 del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., nel caso in cui l'assunzione sia motivata da ragioni sostitutive.

Ferme le precisazioni sopra esposte sul numero dei contratti a termine per unità produttive (come sopra determinate), sono esenti dai limiti quantitativi sopra descritti anche i seguenti contratti a tempo determinato conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività per il periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa;
- da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del D.L. n. 179/2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221/2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
- per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- per l'effettuazione di attività temporanee in collaborazione con Aziende Ospedaliere, ASL, Comuni, Province, Regioni, ed altri Enti pubblici o privati;
- per l'espletamento di corsi di formazione o di specializzazione in collaborazione con gli Enti di cui sopra;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni.

I contratti collettivi, anche territoriali e aziendali, hanno, comunque, la facoltà di individuare limiti quantitativi diversi per il ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato.

Art. 91 Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Ferme restando le ragioni di instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente di cui al D. Lgs 81/2015 e s.m.i., le Parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 15% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Si precisa inoltre che:

- nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per due lavoratori;
- nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per cinque lavoratori;
- nelle unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato e somministrazione per sei lavoratori.

Art. 92 Apposizione del termine e durata massima

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata – senza necessità di alcuna causale o condizione – solo ove non superiore a dodici mesi (cd. contratto acausale).

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente la durata massima stabilita come segue di 36 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi e sul punto si rinvia al paragrafo “Apposizioni del termine stabilite dal contratto collettivo”;
- b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti contrattuali entro il 30 aprile 2024;
- c) in sostituzione di altri lavoratori.

La durata massima nei contratti a tempo determinato è elevata a 36 mesi, nel rispetto dei contenuti di cui all’art. 19 c. 2 del D. Lgs 81/2015. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell’ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Qualora il limite dei 36 mesi, sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Se dopo la scadenza del termine originario o validamente prorogato o dopo il periodo di durata massima complessiva di 36 mesi, il lavoro prosegue di fatto:

- per 30 giorni (se il contratto ha una durata inferiore a 6 mesi);
- per 50 giorni (se il contratto ha una durata maggiore di 6 mesi).

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione retributiva per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Il contratto si considera trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato a far data da tale sconfinamento.

Art. 93 Apposizioni del termine stabilite dal contratto collettivo

Le parti convengono, nell’ambito della propria autonomia contrattuale ai sensi dell’art. 19 D. Lgs 81/15 comma 1 lettera a) e s.m.i., che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze che abbiano carattere temporaneo o contingente, quali:

- per garantire le indispensabili necessità del servizio e la totale funzionalità di tutte le strutture di cui all’art. 1 del presente contratto durante il periodo annuale programmato di ferie;
- temporanei incrementi dell’attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di lavoro cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- nuovi servizi cui non sia possibile far fronte con il normale organico o che necessitino di più forza lavoro;
- per la fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi;
- rinnovo e/o proroga di servizio esistente;
- impiego di professionalità diverse rispetto a quelle normalmente occupate;
- inserimento sperimentale di figure professionali non esistenti nell’organico aziendale di cui si voglia testare l’utilità;

- adeguamento del sistema informativo aziendale, inserimento o implementazione di nuove procedure, di sistemi di contabilità, controllo di gestione, controllo di qualità;
- implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- per l'effettuazione di attività temporanee in collaborazione con Enti pubblici o privati;
- nei casi di intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- lavorazioni connesse a vincolanti termini di esecuzione o con richieste ulteriori rispetto a pattuizioni iniziali;
- esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali;
- per la copertura di posizioni non ancora stabilizzate al termine delle fasi di avvio di nuove attività;
- per sostituzioni di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dalla impresa;
- in caso d'assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giuridico (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.).

Art. 94 Apposizioni del termine per ragioni sostitutive

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato la sostituzione e il relativo affiancamento di lavoratori, quali:

- lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
- lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;
- lavoratori impegnati in attività formative;
- lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale.

L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione.

In particolare, in caso di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori collocati in astensione obbligatoria per maternità o paternità, la sostituzione potrà essere anticipata sino a tre mesi prima dell'inizio dell'astensione.

La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di sostituzione e/o affiancamento.

È consentito il ricorso a più contratti a tempo determinato con la stessa persona, stipulati per sostituzioni successive di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro. In tal caso ciascun contratto si considera autonomo rispetto agli altri e non necessita pertanto di periodo di intervallo previsto dal paragrafo "Successione dei Contratti".

Art. 95 Proroghe e rinnovi

Il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19 comma 1 D. Lgs. 81/15 e s.m.i. e di cui al presente contratto collettivo.

Ai fini del computo del termine di dodici mesi previsto dall'articolo 19 comma 1, e dall'articolo 21 comma 1 D. Lgs. 81/15 e s.m.i., come modificati dai commi 1 e 1-bis dell'art. 19 D. Lgs 81/15, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023 (data di entrata in vigore del decreto-legge n. 48 del 2023).

Art. 96 Monitoraggio

In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'apposita Commissione costituita presso l'Ente Bilaterale territoriale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. La Commissione, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto.

Art. 97 Successione dei contratti

Fermo restando quanto previsto dalla legge in materia di successione di contratti a tempo determinato con lo stesso lavoratore, le parti, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva nazionale previsto dall'art. 21 comma 2 del D. Lgs 81/2015 e s.m.i, convengono quanto segue:

- nell'ipotesi di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, gli intervalli di tempo tra i due contratti sono ridotti a 7 giorni per i contratti di durata non superiore ai 6 mesi e a 10 giorni per contratti di durata superiore a 6 mesi.

L'intervallo è annullato in caso di contratti a termine con lo stesso lavoratore per ragioni sostitutive.

Il mancato rispetto di queste interruzioni temporali determina la conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

Art. 98 Diritto di precedenza

Ai sensi dell'art. 24 D. Lgs 81/2015 e s.m.i, il lavoratore che ha prestato attività lavorativa in forza di un contratto a termine per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate 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 al datore di lavoro, per iscritto, la propria volontà in tal senso entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Titolo XV

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Art. 99 Apprendistato

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia e quanto disposto dal D.lgs. n. 81/2015, le assunzioni dei lavoratori con contratto di apprendistato nelle Regioni in cui non è richiesto il rilascio di qualifica professionale sono finalizzate alla formazione e alla acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche dei giovani da introdurre nel mondo del lavoro.

Possono essere assunti come apprendisti i giovani d'età dai 15 anni ai 29 anni, ovvero ai 32 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081 del Consiglio del 20 luglio 1993 e successive modificazioni e/o integrazioni; sono escluse le figure per le quali è richiesto titolo di abilitazione professionale.

Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previste dalla legge sulla tutela del lavoro delle fanciulle e dei fanciulli, delle adolescenti e degli adolescenti.

Qualora l'apprendista sia persona con disabilità, i limiti d'età sono elevati di due anni; le assunzioni di persone con disabilità sono computate secondo le norme vigenti in materia.

Il rapporto d'apprendistato si estingue alla scadenza del termine di 18 mesi per le qualifiche comprese nelle categorie A e B, e 36 mesi nelle altre. I periodi di malattia, maternità, infortunio, servizio di leva ai fini della durata dovranno essere promulgati.

Agli apprendisti sono garantiti, senza operare ritenuta alcuna sulla retribuzione, i periodi occorrenti per la frequenza obbligatoria ai corsi d'insegnamento formativo normalmente pari a 120 ore medie annue e di tre ore settimanali per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo o d'attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere.

Al termine del periodo d'apprendistato dovrà essere rilasciata agli interessati idonea certificazione dell'avvenuta formazione.

Agli apprendisti per le qualifiche compresi nella categoria A e B compete:

- l'80% della retribuzione per i primi 9 mesi;
- il 90% per i successivi 9 mesi;

per le categorie C, D, E ed F compete una retribuzione:

- dell'80% per i primi 12 mesi;
- l'85% fino al 24 esimo mese;
- il 90% fino al 36 esimo mese.

L'assunzione a tempo indeterminata dell'apprendista è subordinata al superamento del periodo di prova previsto per la categoria d'inquadramento. Il periodo di prova non potrà avere durata superiore a:

- mesi 1 per le categorie A e B;
- mesi 3 per le altre categorie (C, D, E ed F).

L'applicazione e relative modalità applicative delle nuove tipologie di apprendistato previste dal D.lgs.167/2011, viene demandata alla contrattazione tra l'impresa le istituzioni Locali e l'organizzazione sindacale.

Le diverse tipologie di apprendistato identificano degli obiettivi diversi e il **ruolo delle Regioni e delle Province Autonome** è fondamentale sotto l'aspetto formativo, per questo le regolamentazioni sono eterogenee.



Rimane, comunque, un quadro normativo generale individuato dal D.Lgs. 81/2015 che tutela la generalità dei lavoratori apprendisti e definisce il ruolo dei diversi attori istituzionali e delle imprese coinvolte.

Le parti si danno atto che a fronte di intese nazionali in materia di apprendistato si incontreranno per un esame congiunto ogni qual volta si renda necessario, previa presentazione di richiesta di una delle parti firmatarie del presente contratto.

Per quanto non espressamente previsto, si rinvia alla disciplina vigente ed alle modifiche introdotte alla stessa dal D.lgs. n. 167/2011 (anche in ordine alle nuove tre tipologie di apprendistato) (per Qualifica, per Diploma, Professionalizzante o per Mestiere) e sue s.m.i.

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first signature is 'Pom', the second is a stylized 'B', the third is a stylized 'A', and the fourth is a stylized 'G'.

Titolo XVI

NUOVO MERCATO DEL LAVORO

Art. 100 Lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente o contratto di lavoro a chiamata ovvero "job on call" è un contratto di lavoro subordinato, con il quale un lavoratore si rende disponibile a rispondere alla "chiamata" del datore di lavoro per lo svolgimento delle prestazioni di lavoro, secondo particolari modalità e nel rispetto dei limiti dettato dalla legge.

Il Contratto di Lavoro Intermittente o a chiamata è disciplinato dal D.Lgs. n. 81 del 15/06/2015 può essere stipulato per le particolari caratteristiche dell'attività che rivestono le associate di cui all'art. 1 del presente CCNL che per natura sono da considerarle discontinue e precisamente quanto:

- l'attività lavorativa non è programmabile,
- l'attività non è sostenibile con il personale già presente in servizio;
- ovvero quanto sussistono le seguenti ipotesi:
 - ✓ emergenza di assistenza, sorveglianza alla persona sia che si trova in struttura ospedaliera pubblica che privato e/o a domicilio;
 - ✓ emergenza di trasporto e servizio funebre;
 - ✓ servizi di necroforo e seppellitore;
 - ✓ sostituzione in via provvisoria e temporanea di personale mancante nei servizi cimiteriali e di quanto previsto dall'art. 1 del CCNL;

per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, quali i fine settimana (Il venerdì dalle 18,00 alle 10,00 del lunedì), non preventivamente stabiliti dal contratto collettivo in quanto non programmabile, il periodo delle ferie estive (Dal mese di giugno al mese di settembre) o delle festività natalizie (dal 8.12 al 7.1 di ogni anno) e pasquali (Dal lunedì prima di Pasqua al venerdì seguente la pasqua).

L'Impresa, in considerazione della sua particolare specificità, può in ogni caso, assumere lavoratori con contratto intermittenti soggetti inoccupati o in stato di disoccupazione con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno, ovvero lavoratori con più di 55 anni di età, che non siano stati espulsi dal ciclo produttivo e siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento.

E' fatto divieto all' Impresa la sostituzione della prestazione ordinaria di un lavoratore con un altro a contratto **intermittente** nelle seguenti fattispecie:

- per sostituzione di lavoratori in sciopero;
- di lavoratori licenziati per esubero nei sei mesi precedenti;
- di lavoratori in corso di riduzione di orario di lavoro;
- per le imprese che non hanno messo in sicurezza l'ambiente di lavoro.

Il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, per un periodo complessivamente non superiore alle **400 (quattrocento)** giornate di effettivo lavoro nell'arco di **3 (tre)** anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Il contratto individuale del lavoratore è stipulato in forma scritta e deve indicare:

- la durata della prestazione lavorativa;
- le ipotesi oggettive o soggettive, che consentono la stipula del contratto;

- il luogo della prestazione;
- le modalità della disponibilità, se garantita dal lavoratore e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore ad 1 giorno lavorativo;
- il trattamento economico e normativo riconosciuto al lavoratore per le prestazioni eseguite e la relativa indennità di disponibilità ove prevista;
- l'indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione e i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- la rilevazione della presenza;
- la modalità e i tempi di pagamento dello stipendio e delle eventuali indennità di disponibilità;
- le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Sono previste due forme di contratto di lavoro intermittente:

- a) **con obbligo di risposta alla chiamata**, quanto il lavoratore è obbligato a restare a disposizione dell'impresa per svolgere la prestazione lavorativa, ogni qual volta l'impresa lo richiede. In tal caso è riconosciuta una indennità mensile di disponibilità per i periodi in cui rimane in attesa di chiamata pari al 20% del trattamento tabellare previsto dal presente CCNL, attribuito alla qualifica di inquadramento.
- b) **senza obbligo di risposta alla chiamata**, quanto il lavoratore è libero di rifiutarsi, se richiesto, di prestare la propria attività. In tal caso il lavoratore avrà diritto alla sola retribuzione corrispondente alle ore di lavoro effettivamente prestate.

La prestazione lavorativa richiesta al lavoratore intermittente non potrà superare la media giornaliera settimanale dei lavoratori occupati a tempo pieno e dovrà essere comunque contenuta nei limiti della prestazione lavorativa ordinaria di cui all'art. 33.

Al lavoratore assunto con il contratto di lavoro intermittente vengono garantite tutte le condizioni economiche e normative previste dal presente contratto.

In caso di chiamata, nei periodi di cui sopra, al lavoratore sarà corrisposta oltre la retribuzione per la prestazione effettuata anche le indennità variabili previste dal presente CCNL.

Il lavoratore in disponibilità che non risponda alla chiamata del datore di lavoro, perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni di calendario.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e degli ulteriori istituti economici, ferie, trattamento di malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

In caso di malattia o altro evento che renda temporaneamente impossibile, rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente l'impresa, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

Il rapporto di lavoro intermittente si risolve automaticamente quando il lavoratore rifiuta per due volte consecutive, senza giustificato motivo, la prestazione contrattualmente richiesta.

Per quanto non espressamente previsto, si richiama espressamente il contenuto Dlgs.81/2015 e successive modifiche ed integrazioni.

L'impresa che intende effettuare l'assunzione di un lavoratore a chiamata e/o intermittente deve darne comunicazione preventiva e obbligatoria via telematica o altro mezzo all'ufficio territorialmente competente.

Stante le novità introdotte dalla legislazione in materia di rapporto di lavoro, le parti si impegnano ad incontrarsi entro sei mesi dalla firma del CCNL per verificarne l'utilizzo dell'istituto e per apportare eventuali correttivi che si dovessero rendere necessari.

Art. 101 Appalto dei servizi e fornitura di servizi

Le aziende che applicano il presente CCNL possono appaltare e/o esternalizzare ramo d'Azienda tramite contratti di fornitura di servizi.

Allo scopo di garantire ai Lavoratori che operano presso imprese appaltatrici del settore un adeguato trattamento normativo ed economico ed evitare fenomeni di dumping contrattuale, le aziende che applicano il presente CCNL dovranno inserire nei contratti di appalto clausole sociali che impongano alle imprese appaltatrici l'applicazione del presente contratto o, in alternativa, il riconoscimento in favore dei lavoratori di trattamenti normativi e retributivi equivalenti a quelli previsti dal presente contratto.

Le imprese appaltatrici dovranno altresì garantire il pieno rispetto degli obblighi retributivi, contributivi, assistenziali e l'adempimento di tutti gli obblighi in tema di sicurezza sul lavoro.

Art. 102 Cambio di appalto

Al fine di garantire al personale operante in appalto la tutela dei livelli occupazionali, degli inquadramenti e dei trattamenti retributivi acquisiti, le Parti convengono che sia necessario disciplinare la procedura di cambio appalto, che vede la cessazione dei rapporti di lavoro in capo all'imprenditore uscente e la stipula di nuovi contratti di lavoro in capo all'imprenditore subentrante.

In ogni caso di cessazione di un contratto di appalto con subentro di altra Impresa, l'Impresa uscente dovrà inviare alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto (a livello territoriale e aziendale ed in prima applicazione alla scrivente organizzazione nazionale), almeno 30 giorni prima la data di cessazione dell'appalto, una comunicazione, nella quale sia precisato il numero dei lavoratori operanti nell'appalto, con indicazione specifica per ciascun lavoratore:

- della tipologia di contratto (a tempo indeterminato o a termine);
- della mansione;
- del livello di inquadramento;
- dell'anzianità di servizio aziendale e nell'appalto;
- dell'orario settimanale;
- di eventuali ipotesi di assenza con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- di ipotesi di assunzioni obbligatorie.

Laddove l'impresa uscente non dovesse procedere con la comunicazione di cui sopra, potrà provvedervi la parte più diligente, e quindi la Committente e l'impresa subentrante.

L'impresa subentrante dovrà comunicare alle Parti sociali, entro 10 giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 2, le proprie determinazioni circa la forza lavoro, valutato il contenuto del contratto di appalto e tenuto conto di quanto previsto ai commi che seguono.

Se il contratto di appalto sottoscritto tra l'impresa subentrante e il Committente presenta i medesimi termini del contratto cessato, l'impresa subentrante sarà tenuta a garantire l'assunzione alle medesime condizioni, senza patto di prova, di tutto il personale dell'impresa uscente, a condizione che abbia lavorato in via continuativa e prevalente nell'appalto da almeno 6 mesi.



Se invece il contratto di appalto sottoscritto tra l'impresa subentrante e il Committente presenta delle modifiche nei termini, nelle modalità e nelle prestazioni, l'impresa subentrante dovrà comunicare quali risorse intende mantenere e a quali condizioni.

In tale eventualità, le Organizzazioni sindacali, preso atto della comunicazione di cui al comma precedente, potranno quindi convocare al più presto e comunque almeno 5 giorni prima dell'inizio del nuovo contratto di appalto l'Impresa subentrante e la Committente presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio o presso l'Associazione Datoriale alla quale l' Impresa subentrante conferisce mandato per un esame della situazione, al fine di ricercare una soluzione che miri al giusto temperamento delle esigenze tecniche, produttive ed organizzative e del mantenimento dei livelli occupazionali.

Potranno essere valutati strumenti di flessibilità, mobilità, riduzione delle ore di lavoro, riduzione o congelamento dei trattamenti economici in essere, se superiori al minimo tabellare.

Ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, resta impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di presentare formale richiesta di adesione in qualità di socio, fermo restando che al socio dovrà essere garantita l'applicazione del presente CCNL. un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente CCNL.

Nell'ipotesi in cui vi siano, al momento del cambio appalto:

- casi di sospensione dal lavoro con diritto alla conservazione del posto: il rapporto di lavoro continuerà con l'Impresa uscente sino al termine del periodo di assenza e l'assunzione presso l' Impresa subentrante decorrerà al venir meno della ragione di assenza; in tal caso il Lavoratore dovrà comunicare al datore di lavoro ed all' Impresa subentrante entro 5 giorni dalla cessazione della ragione a giustificazione dell'assenza la propria disponibilità all'inizio del rapporto di lavoro, così da consentire i corretti adempimenti per la cessazione del rapporto con l'Impresa uscente e l'assunzione presso l'Impresa, che dovrà avvenire alla prima data utile e comunque entro e non oltre i successivi 10 giorni;
- lavoratori assunti con contratto a termine: detti lavoratori saranno assunti fino alla scadenza del contratto originario;
- lavoratori assunti con contratto di apprendistato: il periodo di apprendistato già svolto sarà considerato utile ai fini del percorso di apprendistato e della sua durata.

L'Impresa uscente dovrà consegnare all'Impresa subentrante il fascicolo di ciascun lavoratore, ed in particolare:

- documento di identità ed eventuale permesso di soggiorno valido;
- le misure adottate in ambito di sicurezza sul lavoro ex D.lgs. 81/08 ed in particolare: certificati di idoneità alla mansione specifica; attestati di formazione ed aggiornamento;
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro.

In caso di cessazione dell'appalto alla quale segue l'assunzione del personale da parte dell'Impresa subentrante, l'Impresa uscente dovrà cessare i rapporti di lavoro alla data di fine appalto, senza corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

NORMA PROGRAMMATICA

Le parti, preso atto delle norme previste dal D.Lgs. 21 aprile 1993 n. 124 come modificata dalla legge n. 335/95 e successive integrazioni e/o modificazioni, in materia di previdenza complementare si impegnano ad assumere tutte le iniziative necessarie per la costituzione e/o individuazione di un fondo di previdenza complementare, in coerenza con i principi contenuti nelle disposizioni citate.

A tal fine convengono sulla necessità di compiere un'ampia disamina dei problemi relativi alla costituzione di detto fondo, approfondendone tutti gli aspetti tecnico-normativi ed economici.



Le parti concordano quindi di costituire entro tre mesi dalla firma del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, un gruppo di lavoro paritetico che potrà avvalersi dell'apporto di esperti in materia.

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. From left to right: a cursive signature, a stylized signature, a signature with a large loop, and a signature with a horizontal line extending to the right.

