

Roma, 11 dicembre 2014

IPOTESI DI ACCORDO NAZIONALE

Il giorno 11 dicembre 2014 in Roma

tra

la Federutility, rappresentata da Paola Giuliani, Marcello Bronzetti, Luigi Casalini, Stefano Lucci, Roberto Burchielli, con l'assistenza di Lorenzo Lama

e

la Funzione Pubblica - CGIL, rappresentata da Maria Concetta Basile e Massimo Cenciotti;

la FIT-CISL, rappresentata da Pasquale Paniccia e Angelo Curcio;

la UILTrasporti-UIL, rappresentata da Marco Odone, Paolo Modi e Luigi Palmacci,

è stato stipulato il seguente accordo per il rinnovo del CCNL 23.11.2010 per i dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario.

Il nuovo CCNL ha durata triennale, con decorrenza 1 febbraio 2013.

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

Salvo quanto espressamente convenuto nel presente accordo, i singoli istituti contrattuali restano regolati dal CCNL 23.11.2010 fino alla data di stipulazione del presente accordo, a norma dell'art. 2, ultimo comma del CCNL stesso.

Letto, confermato, sottoscritto

FEDERUTILITY

Paola Giuliani
Marcello Bronzetti
Luigi Casalini

FP-CGIL

Maria Concetta Basile
Massimo Cenciotti

FIT-CISL

UIL-TRASPORTI

Pasquale Paniccia
Angelo Curcio
Marco Odone
Paolo Modi
Luigi Palmacci

PARTE ECONOMICA

1. Copertura economica 1 febbraio 2013 –31 dicembre 2014

Ferma restando l'applicazione integrale delle clausole del CCNL 23 novembre 2010 sino a tutto il 30 giugno 2014, le Parti riconoscono ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente accordo ed ancora in forza alla data di erogazione come di seguito individuata un importo forfetario *una tantum* a titolo di copertura economica del periodo 1 febbraio 2013 – 31 dicembre 2013 convenzionalmente determinato dalle Parti in € 250,00 lordi, riferiti al parametro 175.

L'importo in oggetto viene erogato, per gli importi parametrati come da tabella A allegata, con la prima retribuzione utile successiva alla stipulazione del presente accordo.

La somma concretamente spettante viene determinata in misura pari ad 1/11 (un undicesimo) per mese intero di servizio prestato da ciascun lavoratore nel periodo sopra indicato; si intende per mese intero anche la frazione superiore a 15 giorni; sono equiparate a servizio prestato le sole assenze con diritto alla retribuzione almeno parziale a carico dell'azienda (es. malattia, infortunio, congedo per maternità, ecc.); in caso di retribuzione ridotta, la somma viene corrisposta con la stessa percentuale di riduzione.

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

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

A titolo di copertura economica del periodo 1 gennaio-31 dicembre 2014 le Parti riconoscono ai lavoratori in forza alla data di erogazione come di seguito individuata un importo forfetario *una tantum* convenzionalmente determinato in € 295,00 lordi, riferiti al parametro 175.

L'importo in oggetto viene erogato, per gli importi parametrati come da tabella B allegata, con la retribuzione del mese di maggio 2015.

Per le modalità di corresponsione e calcolo dell'importo in oggetto, rapportato a dodicesimi, valgono le clausole sopra indicate ai commi 3, 4 e 5.

2. Aumenti delle retribuzioni base

Le Parti concordano che le retribuzioni base mensili di cui all'art. 40, lett. A) del CCNL vengano aumentate negli importi e con le decorrenze di seguito stabilite, con riferimento al parametro 175:

1 gennaio 2015: 45 euro

1 ottobre 2015: 20 euro

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

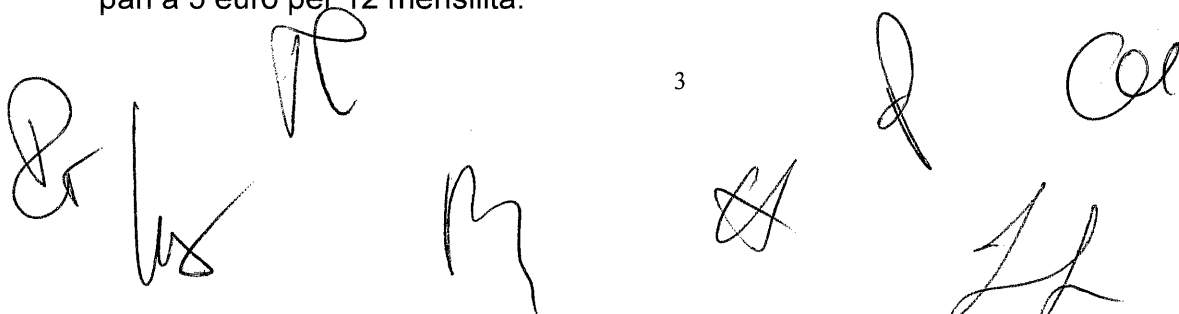
	Parametro	Aumento	1.01.2015	1.10.2015
	175	65	45	20
QS	350	130,00	90,00	40,00
Q	305	113,29	78,43	34,86
A1	260	96,57	66,86	29,71
A2	230	85,43	59,14	26,29
B1	208	77,26	53,49	23,77
B2	190	70,57	48,86	21,71
C1	172	63,89	44,23	19,66
C2	159	59,06	40,89	18,17
C3	152	56,46	39,09	17,37
D1	145	53,86	37,29	16,57
D2	133	49,40	34,20	15,20
D3	100	37,14	25,71	11,43

Salvo errori ed omissioni.

Le Parti si danno reciprocamente atto che gli importi riconosciuti comprendono le quote relative al pregresso e attribuiscono per il triennio 2013-2015 un incremento percentuale complessivo del 3,4% (1,3+0,8+1,3).

3. Previdenza Complementare

A decorrere dal 1 gennaio 2015 per ciascun dipendente iscritto al Fondo di previdenza complementare individuato dall'accordo nazionale interfederale 22 giugno 2000 con versamento della relativa contribuzione le aziende verseranno un ulteriore contributo aggiuntivo a carico dell'azienda stabilito in misura fissa, pari a 5 euro per 12 mensilità.



Resta invariata la misura della contribuzione a carico dei lavoratori.

4. Produttività

Al fine di incentivare la produttività e di beneficiare delle misure di agevolazione fiscale e contributiva prevista dalla legislazione vigente, a partire dall'anno 2015 e fino al rinnovo del presente CCNL, si destina una quota del salario all'incremento dei premi di risultato definiti con la contrattazione aziendale ai sensi dell'art. 42 del presente CCNL; tale quota annuale *una tantum* – quantificata considerando già in essa anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti di origine legale e contrattuale – pari a euro 280 sul parametro medio 175 come da tabella C allegata – sarà erogata secondo i criteri e le modalità stabilite negli accordi aziendali, di norma nell'anno successivo a quello di riferimento.

Per la sola durata del presente CCNL è confermata la clausola di cui al punto 4 dell'art. 42 del presente CCNL.

TABELLA A		250
QS	350	500,00
Q	305	435,71
A1	260	371,43
A2	230	328,57
B1	208	297,14
B2	190	271,43
C1	172	245,71
C2	159	227,14
C3	152	217,14
D1	145	207,14
D2	133	190,00
D3	100	142,86

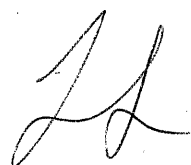
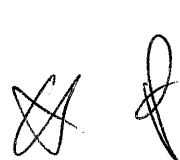


TABELLA B		295
QS	350	590,00
Q	305	514,14
A1	260	438,29
A2	230	387,71
B1	208	350,63
B2	190	320,29
C1	172	289,94
C2	159	268,03
C3	152	256,23
D1	145	244,43
D2	133	224,20
D3	100	168,57

TABELLA C		280
QS	350	560,00
Q	305	488,00
A1	260	416,00
A2	230	368,00
B1	208	332,80
B2	190	304,00
C1	172	275,20
C2	159	254,40
C3	152	243,20
D1	145	232,00
D2	133	212,80
D3	100	160,00

Er
h
m

al
Ld

ART 5

ASSETTI CONTRATTUALI E RELAZIONI INDUSTRIALI

1) ASSETTI CONTRATTUALI

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

Contratto nazionale

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

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

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

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

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

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

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

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica nella misura che sarà stabilita nei singoli contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

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

6



Contrattazione aziendale

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

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

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

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

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

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

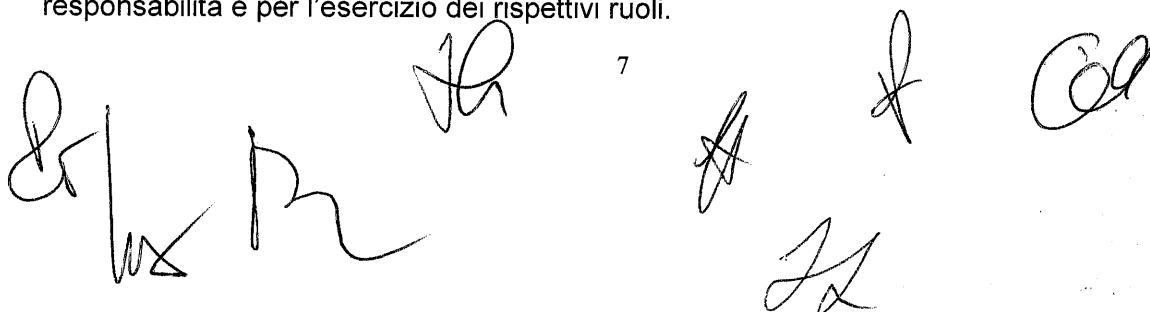
La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

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

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

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

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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several others on the right. A small number '7' is visible near the center.

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

Controversie sugli assetti contrattuali

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

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

Dichiarazione a verbale

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

2) RELAZIONI INDUSTRIALI

Criteri di riferimento

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

Tali incontri avverranno con le modalità di seguito definite in relazione ai temi specificatamente demandati dal presente contratto, con l'obiettivo di realizzare fra le parti momenti di:

a) informazione, cioè la trasmissione di dati, notizie, informazioni, esposizioni di programmi ed iniziative; quando l'informazione venga effettuata dall'azienda attraverso la trasmissione di dati, documentazione, notizie, etc. su richiesta della R.S.U., può aver luogo un incontro di chiarimento e approfondimento;

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

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

Informazione

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

- Andamento economico e produttivo dell'azienda con riferimento alle prospettive di sviluppo dei servizi;
- Programmi di investimento;
- Linee di evoluzione degli assetti aziendali compresi i piani di mobilità;
- Andamento dell'occupazione, distinta per sesso e tipologia di contratto e politiche occupazionali;
- Situazione del personale maschile e femminile ai sensi dell'art. 9 della legge 10.4.1991 n. 125 in tema di pari opportunità;
- Politiche formative aziendali, in particolar modo per quanto riguarda l'introduzione di nuove tecnologie;
- Indirizzi operativi in materia di sicurezza, ambiente di lavoro ed igiene del lavoro;

Gli incontri possono essere promossi su richiesta specifica di una delle Parti.

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

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

Consultazione

L'Azienda, nel trasmettere le documentazioni, i dati, le notizie, etc., fissa un incontro con le RSU assistita dalle strutture territoriali competenti delle organizzazioni stipulanti da tenersi entro 7 giorni dalla stessa data.

Alla fine dell'incontro le RSU e le strutture territoriali competenti delle organizzazioni stipulanti possono richiedere un ulteriore incontro di approfondimento che dovrà tenersi entro i 7 giorni successivi, con il che si intenderà completato l'impegno di consultazione e l'azienda procede all'attuazione dei provvedimenti di competenza.

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

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

Contrattazione

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

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

CAPITOLO 3

COSTITUZIONE E FORME DEL RAPPORTO DI LAVORO

A) COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 7

ASSUNZIONE DEL PERSONALE

La situazione degli organici e le prospettive occupazionali aziendali sono oggetto di una fase di informazione annuale che può riguardare anche i criteri qualitativi e quantitativi da utilizzare per la copertura delle posizioni vacanti nei limiti dell'organico previsto; tale fase può coinvolgere le OO.SS. territoriali al fine di una valutazione congiunta e complessiva della situazione del mercato del lavoro locale.

La R.S.U. può richiedere una verifica semestrale dello stato di attuazione dei programmi aziendali.

Le assunzioni di personale sono effettuate in conformità alle disposizioni di legge vigenti.

Qualora per l'assunzione sia richiesto il diploma di scuola media superiore, il lavoratore deve essere inquadrato almeno nel livello C1, fatte salve le disposizioni in materia di apprendistato professionalizzante e quanto previsto in materia di classificazione.

L'Azienda, avvalendosi delle strutture preposte nel rispetto della normativa vigente, ivi incluso il Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, prima di costituire il rapporto di lavoro, sottopone gli interessati - incluso il personale invalido di cui alla legge n. 482/86 - ad accertamenti preventivi tesi a constatare l'idoneità alla mansione specifica, al possesso della quale è subordinata la costituzione del rapporto di lavoro.

L'assunzione viene comunicata al lavoratore in forma scritta con le modalità previste dalle norme vigenti.

Art. 8

PERIODO DI PROVA

Il lavoratore assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova.

Il periodo di prova è fissato in un numero di mesi effettivo pari a:

- 9 per i lavoratori inquadrati in area "Q"
- 6 per i lavoratori inquadrati in area "A", "B" e "C"
- 3 per i lavoratori inquadrati in area ~~"C"~~ "D"

Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova; il periodo di prova resta comunque sospeso nei casi di assenza per intervento di una delle cause di cui agli artt. 2110 e 2111 c.c. con decorrenza dal giorno di inizio dell'assenza medesima.

Nel caso di sopravvenuta malattia, il periodo di prova resta sospeso fino ad un massimo di 3 mesi dal giorno dell'inizio della malattia.

Superato questo limite di tempo, il rapporto di lavoro rimane risolto ad ogni effetto.

Durante il periodo di prova sia l'azienda che il lavoratore possono recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva dello stesso.

Trascorso il periodo di prova senza dichiarazione di recesso, il lavoratore passa di diritto effettivo, a tutti gli effetti del presente contratto.

In caso di conferma, il periodo di prova viene computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 9

ANZIANITÀ

L'anzianità del dipendente si computa ad anni senza tenere conto dei periodi in cui il rapporto di lavoro resta sospeso a tutti gli effetti.

Le eventuali frazioni di anno residue vengono computate a mesi; le frazioni di mese non inferiori a 15 giorni vengono computate come mese intero.

B) FORME DEL RAPPORTO DI LAVORO

Premessa

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

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

- 1) lavoro a tempo parziale (art. 10);
- 2) lavoro a tempo determinato (art. 11);
- 3) apprendistato professionalizzante (art. 12);
- 4) contratto di inserimento/reinserimento (art. 13), con riferimento ai contratti stipulati fino al 31.12.2012;
- 5) contratto di lavoro ripartito (art. 14);
- 6) telelavoro (art. 15);
- 7) somministrazione a tempo determinato (art. 16).

Art. 10

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

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

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

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

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

a) *orizzontale*, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

b) *verticale*, quando è previsto che l'attività lavorativa venga svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

c) *misto*, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.

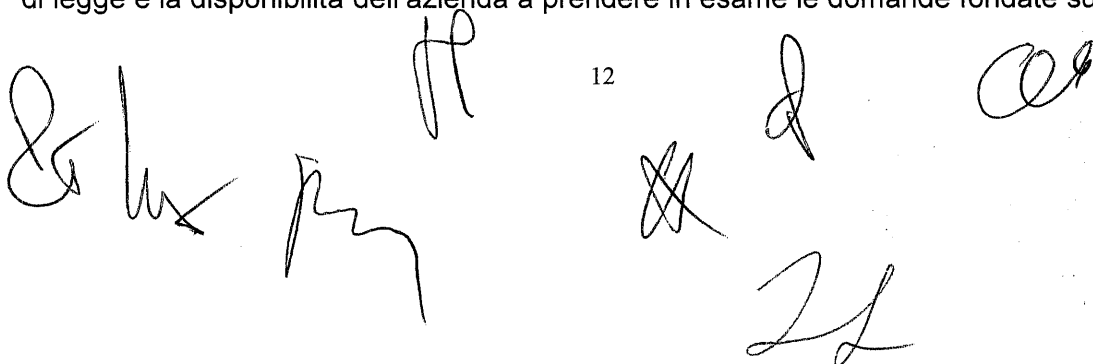
In caso di assunzione di lavoratori a tempo parziale, l'azienda fissa la durata della prestazione, che non è inferiore al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno, fatta eccezione per le ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo verticale/misto nel settore del trasporto funebre per le quali è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

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

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

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale può essere pattuita anche per una durata determinata, di norma non inferiore a sei mesi e non superiore a ventiquattro; in caso di trasformazione del rapporto è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

L'azienda valuta l'accoglimento delle domande di trasformazione di rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti di lavoro a tempo parziale, fornendo la relativa comunicazione all'interessato entro quarantacinque giorni dalla richiesta. Ferme restando le disposizioni di legge e la disponibilità dell'azienda a prendere in esame le domande fondate su motivi

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller initials and a signature. On the right, there is a signature that appears to be '22' or similar. The page number '12' is printed in the center, above the signatures.

validamente documentati, sono prioritariamente considerate, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative:

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

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

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

Le prestazioni a tempo parziale possono essere organizzate anche su turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate secondo le articolazioni orarie in atto nel settore aziendale di appartenenza.

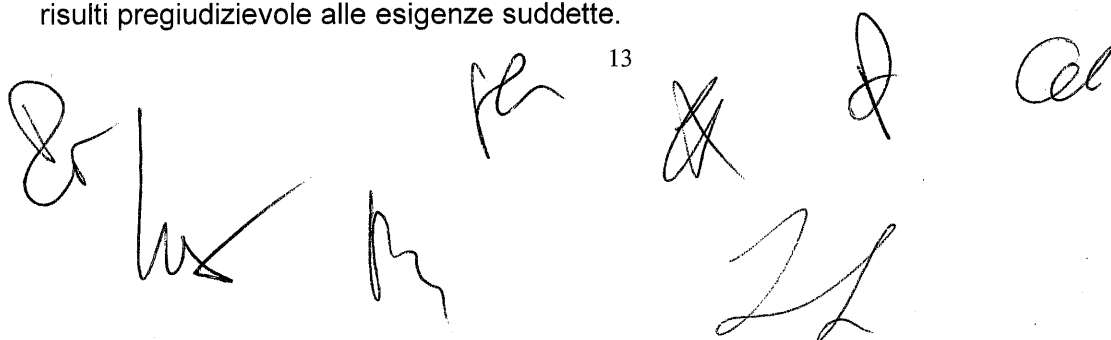
In riferimento a motivate esigenze tecniche ed organizzative è consentita, anche in caso di rapporti di lavoro a termine, la prestazione di lavoro supplementare; le prestazioni di lavoro supplementare non possono superare, in ogni caso, il limite massimo complessivo di ore pro capite pari al 40% della prestazione a tempo parziale concordata.

Fermo restando il limite massimo di cui al comma precedente, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e misto, le ore di lavoro supplementare come sopra definite possono essere effettuate sino al limite massimo dell'orario ordinario giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quale non sia prevista prestazione di lavoro. Nel caso di rapporto a tempo parziale di tipo verticale le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate sino al limite massimo settimanale, mensile o annuale del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro.

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

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

13

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately eight distinct marks, including what appear to be full names and initials, scattered across the lower half of the document.

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

Ai sensi dell'art. 3, commi 7 e 8 del D. Lgs. n. 61/2000, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, le prestazioni lavorative rese secondo le modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo pari al 50% della prestazione concordata.

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

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 4 giorni e comportano il pagamento di una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale come definita dall'art. 38 del presente contratto, già comprensiva dell'incidenza sugli istituti legali e contrattuali, incluso il T.F.R.. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa. Le parti si danno inoltre atto che le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni secondo le modalità di cui al precedente comma 11 non configurano una fattispecie di clausole flessibili.

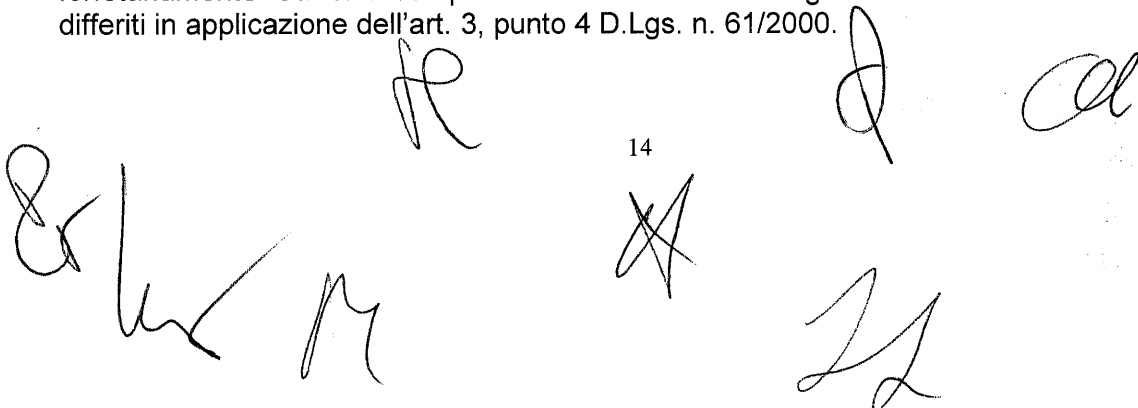
Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 4 giorni e comportano il pagamento di una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale come definita dall'art. 38 del presente contratto, già comprensiva dell'incidenza sugli istituti legali e contrattuali, incluso il T.F.R.

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

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

Le Parti si danno atto che tutte le maggiorazioni sopra indicate sono determinate forfaitariamente ed onnicomprensive dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti in applicazione dell'art. 3, punto 4 D.Lgs. n. 61/2000.

14

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is a smaller signature and a set of initials. On the right, there are two more signatures, one of which appears to be a cursive 'A' followed by a flourish. The page number '14' is printed in the center, above the central signature.

Le Parti si danno atto che tutte le maggiorazioni sopra indicate sono determinate forfetariamente ed omnicomprensive dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti in applicazione dell'art. 3, punto 4 D.Lgs. n. 61/2000.

Ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. n.61/2000 è riconosciuta al lavoratore, con un preavviso di almeno 30 giorni, la facoltà di disdettare la pattuizione delle clausole elastiche e flessibili, decorsi almeno cinque mesi dalla loro accettazione ed in presenza di necessità oggettive sopravvenute e debitamente documentate, quali:

1- patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, di cui all'art 12-bis D.lgs. n.61/2000

2- patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché assistenza di persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa ed in condizioni di non autosufficienza certificata ai sensi dell'art. 12- bis, D.lgs. 61/2000, comma 2.

3- Figlio convivente di età non superiore ad anni 13 o portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della L. n. 104/1993 (art. 12- bis, D.lgs. 61/2000, comma 3).

4- lavoratore studente di cui all'art 10, comma 1 della L. n. 300/1970

5. necessità di attendere ad altro rapporto di lavoro dipendente.

In tal caso l'azienda ha la facoltà di esigere un nuovo patto di clausola flessibile e/o elastica sostitutivo del precedente e coerente con le proprie esigenze tecnico-organizzative.

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

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

Art. 11

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi di legge e secondo le disposizioni dell'Avviso Comune Confservizi- CGIL, CISL e UIL del 7.5.2008 e del presente CCNL.

Ai sensi e per gli effetti di cui al comma 7, primo periodo dell'art. 10 del D. Lgs. 6 settembre 2001 n. 368, nelle aziende che occupano più di 5 dipendenti il numero complessivo di contratti a tempo determinato non può superare il 20% medio su base annua del numero dei lavoratori a tempo indeterminato.

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

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

Ai fini dell'attuazione delle previsioni di cui al comma 7, lett. a), dell'art. 10 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 12 mesi dall'inizio dell'attività di una nuova impresa o unità produttiva ovvero dall'entrata in funzione di una nuova attività. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo Unico approvato con D.P.R. n. 218 del 1978, tale periodo potrà essere incrementato previo accordo aziendale.

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

Le disposizioni di cui ai commi 3,4 e 4bis dell'art. 5 del D. Lgs. n. 368/2001, come novellato dall'art. 1, comma 9 della legge n. 92/2012 e dall'art. 7 del Decreto Legge 28/6/2013 n. 76 convertito in Legge 9 agosto 2013 n. 99, non sono applicabili nei seguenti casi:

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

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

Entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo le Parti si incontreranno al fine di verificare la possibilità di prevedere diverse forme di attuazione del diritto di precedenza.

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

contratto stesso; tale periodo di comporto si applica anche con riguardo ad una pluralità di episodi morbosi indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli.

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

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

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

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

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

ART. 12 APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Premessa

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

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

L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico professionali.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti.

L'apprendistato professionalizzante può, inoltre, essere stipulato con giovani che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226.

Il contratto di apprendistato professionalizzante deve essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, della durata, del piano formativo individuale redatto secondo il modulo allegato all'accordo interconfederale 24 aprile 2012, del patto di prova e della qualifica che potrà essere acquisita al termine del contratto di apprendistato sulla base degli esiti della formazione.

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

Periodo di prova

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

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

Durata

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

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

Livelli finali	Durata in mesi	Durata primo periodo in mesi	Durata secondo periodo in mesi	Durata terzo periodo in mesi
D1	30		20	10
C3-B2	36	18	9	9
B1-A1	30	12	12	6

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

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

Inquadramento e trattamento retributivo

La retribuzione degli apprendisti è quella prevista dal presente contratto e, dopo 12 mesi dall'instaurazione del rapporto di lavoro, dalla contrattazione aziendale con riferimento al gruppo di inquadramento assegnato; nel primo periodo di apprendistato professionalizzante il lavoratore è inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale; nel secondo periodo un livello sotto quello di destinazione finale; nel terzo ed ultimo periodo al lavoratore viene riconosciuto un emolumento aggiuntivo temporaneo utile a tutti gli effetti contrattuali pari alla differenza tra retribuzione e contingenza del livello di inquadramento di secondo periodo e quella corrispondente al livello di qualificazione finale, che verrà assorbito all'atto del conseguimento del livello di destinazione.

In deroga a quanto indicato nel comma precedente, gli apprendisti con destinazione finale nel gruppo D1 sono inizialmente inquadrati nel gruppo D2.

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

Disciplina del rapporto

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

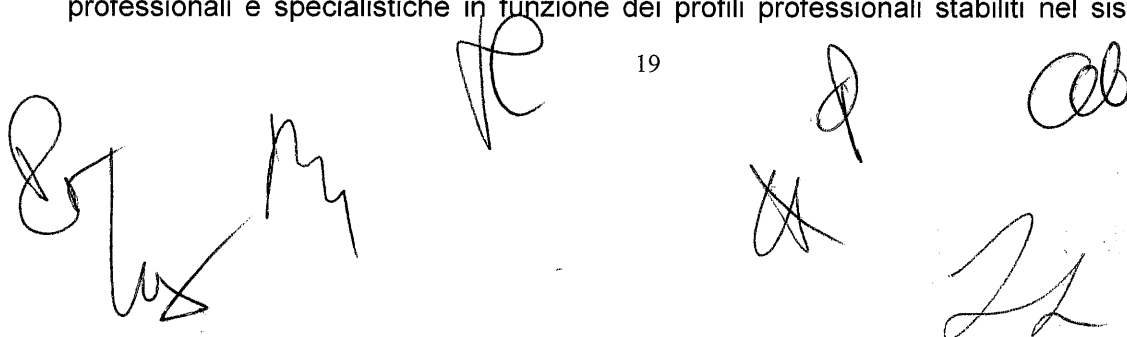
In caso di assenza per malattia o infortunio extra - professionale, l'apprendista non in prova, fermo restando il trattamento economico nelle misure previste dall'art. 35 del presente CCNL, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo pari a 3 e 6 mesi anche non continuativi, in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

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

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

Profili formativi e formazione

Fermi restando gli ambiti di competenza Regionale previsti dalla legge, si conviene la seguente regolamentazione ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 3 del D. Lgs. n. 167/2011, individuando i contenuti formativi necessari per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nel sistema di

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'E' and another that looks like 'X'. On the right, there is a signature that looks like 'CB' and another that looks like 'ZL'.

classificazione e inquadramento del personale del presente CCNL ed i criteri su cui dovranno essere basate le relative attività formative.

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

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

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

La formazione dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare da libretto formativo approvato dal d.m. 10 ottobre 2005 ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato.

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

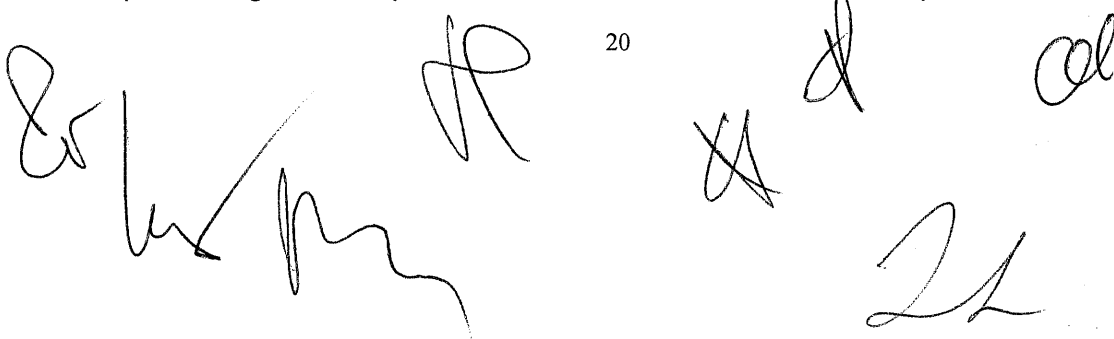
La formazione può essere interna all'azienda, in presenza di locali idonei i quali - in caso di azienda plurilocalizzata - potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicata anche in altra regione, con il riconoscimento delle spese sostenute dai lavoratori secondo le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

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

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

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

I percorsi/profili formativi, riferiti alle qualifiche previste, comprensivi - in assenza dell'offerta formativa pubblica di cui all'art. 4, comma 3 D. Lgs. n. 167/2011 - anche della formazione di base e trasversale, costituiscono gli standards professionali di riferimento ai sensi dell'art. 6, comma 2 del medesimo D. Lgs. e sono definiti nell'allegato, che forma parte integrante del presente CCNL. Nello stesso è altresì riportato il modello del

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller initials and a signature. On the right, there is a signature that appears to be 'al' and a large, stylized number '22'.

piano formativo individuale di cui all'art. 2, lett. a) dello stesso D. Lgs.

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

ALLEGATO ALL'ARTICOLO 12 CCNL

Profili formativi per Apprendistato professionalizzante

1. Il presente CCNL individua le seguenti aree professionali di riferimento, in relazione ai più comuni processi e/o funzioni aziendali del settore, con le relative competenze richieste:

a) per la qualifica di impiegato:

- 1) amministrazione e gestione aziendale;
- 2) approvvigionamenti e logistica;
- 3) commerciale;
- 4) esercizio di impianti e infrastrutture;
- 5) informatica;
- 6) progettazione e direzione lavori;
- 7) qualità, ambiente e sicurezza;
- 8) segreteria/servizi generali;

b) per la qualifica di operaio:

- 9) conduzione impianti;
- 10) gestione servizi funebri;
- 11) gestione servizi cimiteriali;
- 12) logistica, manutenzione e servizi di supporto.

2. Le qualifiche professionali possono essere conseguite acquisendo le competenze di base, trasversali e tecnico-professionali definite nei profili formativi individuali.

I singoli profili formativi individuali, nei quali le competenze devono essere modulate in relazione alla qualifica professionale da conseguire, comprendono:

a) le competenze di base e trasversali indicate nel "Repertorio delle competenze di base e trasversali" (allegato n. 1);

b) le competenze tecnico-professionali dell'area professionale di riferimento indicate nel "Repertorio delle competenze tecnico-professionali" (allegato n. 2).

Nei profili formativi individuali, in relazione all'articolazione organizzativa aziendale, possono essere combinate competenze tecnico-professionali afferenti anche aree diverse.

3. Con riguardo alle posizioni organizzative di maggiore rilevanza nel settore, vengono di seguito definiti esemplificativamente (allegato n. 3) i profili formativi individuali relativi al conseguimento delle qualifiche di:

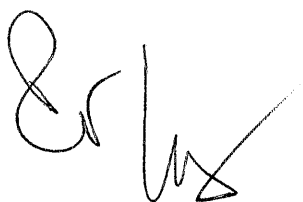
- a) Operatore funebre (qualifica operaio, livello finale non inferiore a D1);
- b) Operatore cimiteriale (qualifica operaio, livello finale non inferiore a D1);

- c) Addetto alle attività commerciali (qualifica impiegato, livello finale non inferiore a C2).

4. In attesa che venga diffuso il libretto formativo approvato con il D.M. 10.10.2005, la formazione svolta dovrà essere certificata attraverso la compilazione della "Scheda Attività formative" riportata in appendice.

APPENDICE

1. Facsimile di piano formativo individuale.
2. Scheda attività formative



ALLEGATO N. 1

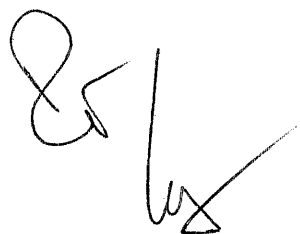
REPERTORIO DELLE COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI
INVARIATO

ALLEGATO N. 2

REPERTORIO DELLE COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI
INVARIATO

ALLEGATO N. 3

PROFILI FORMATIVI
INVARIATO



APPENDICE

1- PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra: _____

1. Azienda

Ragione sociale _____

Sede (indirizzo) _____

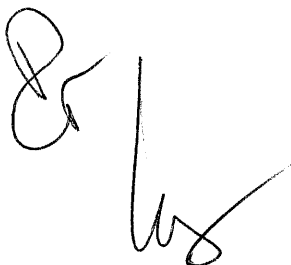
CAP (Comune) _____

Partita IVA _____ Codice Fiscale _____

Telefono _____ Fax _____

e-mail _____

Legale rappresentante (nome e cognome) _____



2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome _____ Nome _____

C.F. _____

Cittadinanza _____ Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____

Nato a _____ il _____ Residenza/Domicilio _____

Prov. _____ Via _____

Telefono _____ Fax _____

E-mail _____

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____

Esperienze lavorative _____

periodi di apprendistato svolti dal _____ *al* _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) _____

b) _____

c) _____

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire

Durata _____

Categoria /Livello di inquadramento iniziale

Categoria /Livello di inquadramento finale

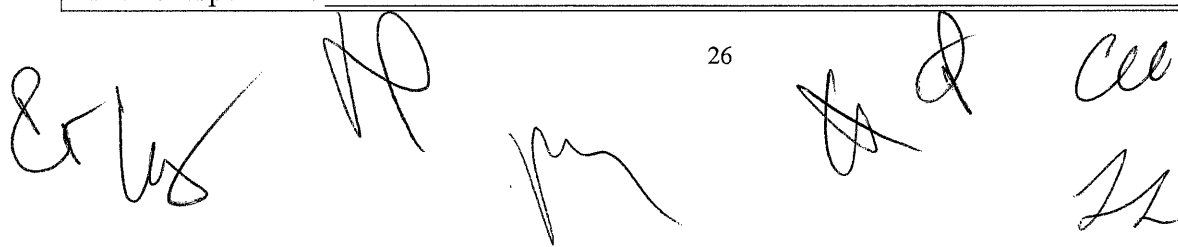
3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra _____

C.F. _____

Categoria/Livello di inquadramento

Anni di esperienza _____

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature that appears to be 'E. L.', followed by a stylized 'P', a signature that looks like 'M.', a signature that looks like 'A.', and finally two sets of initials, 'Cee' and 'LL'.

4. Contenuti formativi

Aree tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

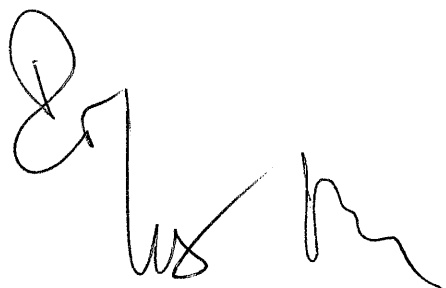
Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'E. L.', a large stylized 'M', a signature that looks like 'V.P.', a signature that looks like 'A. J.', and a signature that looks like 'C.C.'. Below the 'A. J.' signature, there is a large handwritten number '22'.

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (*è possibile barrare più opzioni*)

- ☐ On the job
- ☐ Affiancamento
- ☐ Esercitazioni di gruppo
- ☐ Testimonianze
- ☐ Action learning
- ☐ Visite aziendali
- ☐ (.....altro)




2 - ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA

Dati apprendista/impresa

APPRENDISTA	
NOME E COGNOME	_____
CODICE FISCALE	_____
LUOGO E DATA DI NASCITA	_____
RESIDENTE IN	_____
VIA	_____
TITOLO DI STUDIO	_____
ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	
DAL	_____ AL _____
PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI _____	
IMPRESA	
RAGIONE SOCIALE	_____
INDIRIZZO	_____
TELEFONO	_____ FAX _____
E-MAIL	_____
NOMINATIVO DEL TUTOR/REFENTE AZIENDALE _____	



Roma, 11 dicembre 2014

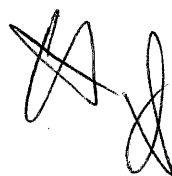
Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Competenze generali / specifiche –Insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE/PERIODO	MODALITÀ ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	_____ ore Periodo _____ _____	☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Altro	FIRMA TUTOR /REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Altro	FIRMA TUTOR /REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	Totale ore _____		

FIRMA TUTOR /REFERENTE AZIENDALE _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____

FIRMA APPRENDISTA _____ Data _____



Art. 13

CONTRATTO DI INSERIMENTO/REINSERIMENTO

A seguito dell'abrogazione del contratto di inserimento disposta dalla L. n. 92/2012, con effetto dal 1 gennaio 2013, il presente art. 13 continuerà a trovare applicazione esclusivamente per i contratti di inserimento stipulati entro il 31 dicembre 2012.

Fermo restando quanto previsto dalle previsioni di legge e dall'accordo interconfederale 11 febbraio 2004, al quale si fa riferimento anche per quanto non espressamente disciplinato nel presente articolo, le Parti si danno atto che il contratto di inserimento/reinserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

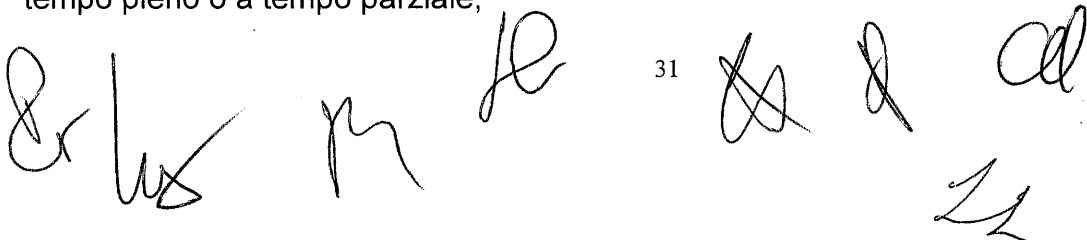
In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del Decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del Decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Il contratto di inserimento/reinserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Il contratto di inserimento/reinserimento può essere stipulato per il conseguimento di tutte le qualifiche professionali previste nel presente CCNL, con esclusione del livello D3.

Nel contratto individuale vanno indicati:

- la durata;
- il periodo di prova;
- l'orario di lavoro in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto di inserimento a tempo pieno o a tempo parziale;

 31

- il gruppo di inquadramento del lavoratore, che non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello spettante, secondo l'art. 17 del presente CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento.

Il trattamento economico e normativo è quello stabilito dal presente contratto e dalla eventuale contrattazione aziendale per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, negli istituti compatibili con la natura del contratto di inserimento/reinserimento e con la sua prefissata durata temporale.

Il periodo di prova è quello previsto per il livello di inquadramento attribuito, ridotto alla metà di quello previsto per i lavoratori a tempo indeterminato; in ogni caso non può essere superiore ad un terzo della durata del contratto stesso.

In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo complessivo non inferiore a 90 giorni di calendario. Tale termine di comporta si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosì ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli.

Per quanto concerne il trattamento economico di malattia ed infortunio si applica quanto previsto dall'art. 35 del presente CCNL.

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

- la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- la durata e le modalità della formazione.

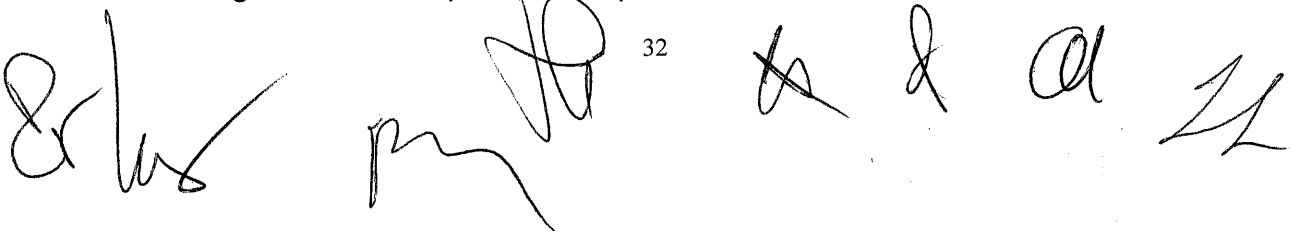
Il contratto di inserimento avrà una durata non inferiore a nove mesi e non superiore a diciotto mesi, in relazione al tipo di professionalità posseduta dal lavoratore rispetto al nuovo contesto lavorativo.

Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili coerenti con il contesto organizzativo, anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto, potrà essere prevista una durata massima di dodici mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica di almeno 24/32 ore, ripartita fra prevenzione antinfortunistica e disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

La formazione dovrà risultare da libretto formativo approvato con D.M. 10 ottobre 2005 ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione. Transitoriamente,

 32

in attesa della disponibilità del libretto formativo del cittadino, la certificazione della formazione sarà effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

I contratti di inserimento non possono di norma superare il 25% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento, salvo in ogni caso il minimo di 5 lavoratori.

Per poter assumere mediante contratti di inserimento le imprese devono comunque aver mantenuto in servizio almeno il settanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Le aziende informeranno annualmente le R.S.U. sull'andamento dei contratti di inserimento.

Ai sensi dell'art. 59, comma 1, D. Lgs. n. 276/2003, le parti convengono che nei contratti di inserimento, stipulati ai sensi del presente articolo, anche alle lavoratrici di cui all'art. 54, comma 1, lettera e) si possa applicare la medesima disciplina sulle modalità di inquadramento definita per tutti i lavoratori assunti con contratto di inserimento.

Art. 35

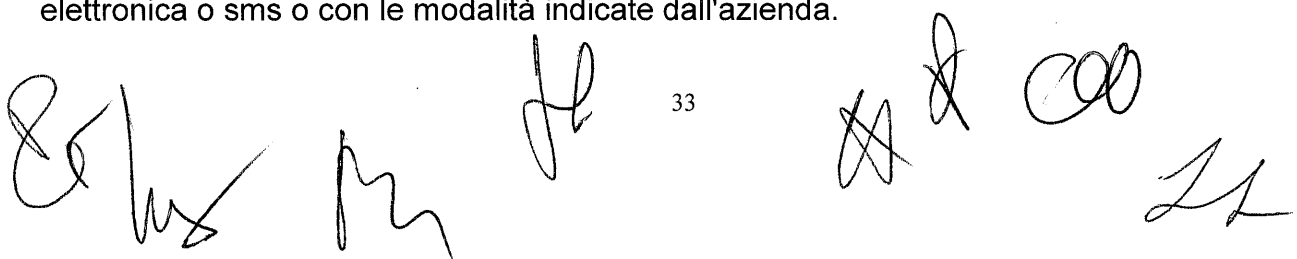
TRATTAMENTO DI MALATTIA, DI CONVALESCENZA E DI INFORTUNIO

L'assenza dovuta a malattia o ad infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda, salvo il caso di comprovato impedimento, prima dell'inizio dell'orario di lavoro stabilito del medesimo giorno.

In caso di prosecuzione del periodo di assenza oltre il previsto giorno di rientro in servizio, il lavoratore ne dà comunicazione all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno precedente quello previsto per il rientro stesso, salvo il caso di comprovato impedimento.

Il lavoratore deve giustificare l'assenza facendo pervenire all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza stessa o della sua prosecuzione.

La comunicazione del numero di protocollo dovrà avvenire mediante l'utilizzo di posta elettronica o sms o con le modalità indicate dall'azienda.



33

Nel caso in cui, per qualsiasi motivo la trasmissione telematica del certificato di malattia non sia stata possibile, il lavoratore dovrà consegnare o far pervenire all'azienda, nei termini di cui sopra e con la modalità dalla stessa indicate, la certificazione che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo attestante la prognosi e la data di inizio della malattia.

L'incapacità al lavoro deve essere provata con certificato medico e, in ogni caso, è facoltà dell'azienda di far constatare in qualsiasi momento tale incapacità attraverso i servizi ispettivi degli Enti competenti.

L'Azienda ha facoltà di far controllare la malattia ai sensi della legge n. 300/1970 art. 5, nonchè secondo le norme di cui all'art. 5 del D.L. 12/9/83 n. 463 convertito con modificazioni in Legge 11/11/83 n. 638 e secondo le fasce di reperibilità fissate dal D.M. 15/7/1986.

In caso di malattia o infortunio extra-professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per 12 mesi senza interruzione di anzianità.

Il diritto alla conservazione del posto viene comunque meno quando il lavoratore, anche per effetto di una pluralità di episodi morbosì ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli, raggiunga in complesso il limite dei 12 mesi complessivi di assenza durante un arco temporale di 24 mesi consecutivi.

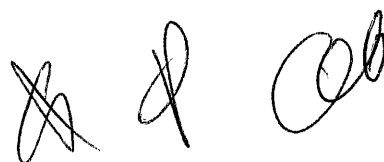
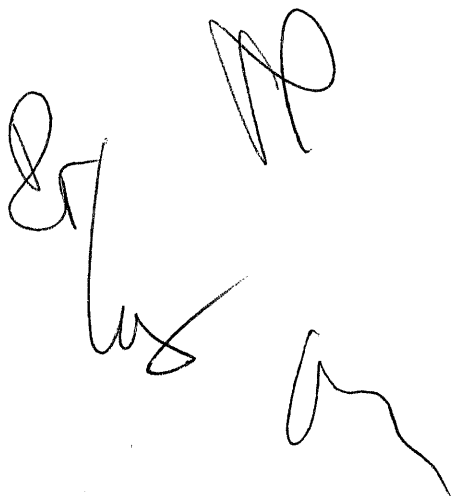
Quando l'assenza è dovuta ad incapacità conseguente ad infortunio sul lavoro o a malattia contratta a causa di servizio, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro sino alla guarigione clinica, comprovata da adeguata certificazione, oppure fino a quando gli effetti dell'infortunio o della malattia non si siano stabilizzati.

Durante il periodo di conservazione del posto previsto dai commi precedenti l'azienda corrisponde al lavoratore la retribuzione globale.

Alla scadenza dei termini avanti indicati ove l'azienda proceda al licenziamento del lavoratore gli corrisponde il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Le indennità di malattia ed infortunio di cui al presente articolo hanno carattere integrativo, essendo comprensive di quanto il lavoratore abbia diritto a percepire per atti assicurativi, di previdenza o assistenziali, anche di legge; pertanto il lavoratore stesso è tenuto a versare immediatamente all'azienda gli importi che ai titoli predetti gli saranno stati corrisposti dagli istituti assicuratori.

Eguali diritti spettano al lavoratore nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.



ALLEGATO

PROTOCOLLO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Premesso che:

il diritto alla salute è uno dei diritti fondamentali della persona e rappresenta un primario interesse della collettività;

l'assistenza sanitaria a tutti i cittadini è garantita dal Servizio Sanitario Nazionale e, sulla base della legislazione vigente, è integrabile attraverso forme di assistenza complementari definite negozialmente al fine di offrire sistemi di integrazione e sostegno al servizio sanitario e socio-assistenziale pubblico

si conviene quanto segue

Le Parti stipulanti intendono introdurre anche nel settore funerario forme di assistenza sanitaria integrativa. A tal fine le Parti si impegnano ad individuare entro la scadenza del presente contratto per i lavoratori del settore le forme di assistenza sanitaria integrativa più idonee tenuto conto dell'evoluzione normativa e delle offerte esistenti anche di carattere negoziale, e avendo in ogni caso presenti le compatibilità dei costi.

