

Roma, 30 novembre 2018

CCNL imprese pubbliche funerarie
10 luglio 2018
Presentazione

Area Lavoro e Relazioni Industriali
Paola Giuliani



ARTICOLI CONTRATTUALI MODIFICATI

CAPITOLO 1

IL CONTRATTO COLLETTIVO – NORME GENERALI

Art. 2 – Decorrenza e durata → triennale (1 gennaio 2018-31 dicembre 2020)

CAPITOLO 2

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

Art. 5 – Assetti contrattuali e Relazioni industriali → adeguamento a TU Confservizi 10 febbraio 2014

CAPITOLO 3

COSTITUZIONE E FORME DEL RAPPORTO DI LAVORO → aggiornamento ai nuovi demandi previsti dall'art. 4 e ss D. Lgs. n. 81/2015

Art. 10 – Contratto di lavoro a tempo parziale

Art. 11 – Rapporto di lavoro a tempo determinato

Art. 12 – Apprendistato professionalizzante → nuovo modello retributivo della percentualizzazione

Artt. 13 e 14 – Contratto di inserimento/contratto di lavoro ripartito → ABROGATI

ARTICOLI CONTRATTUALI MODIFICATI

CAPITOLO 4

CLASSIFICAZIONE, MOBILITA' E SVILUPPO DEL PERSONALE

Art. 17 – Classificazione del personale → addendum alla Dichiarazione congiunta

Art. 19 - Sviluppo e mobilità professionale → aggiornamento della disciplina dello ius variandi

CAPITOLO 5

NORME DISCIPLINARI → il nuovo codice disciplinare contrattuale

Art. 22 – Doveri dei lavoratori

Art. 23 – Sanzioni disciplinari

CAPITOLO 9

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 38 – Retribuzione e sue definizioni → conglobamento della contingenza nei minimi

Art 40 – Minimo tabellare integrato → PARTE ECONOMICA

Art. 43 – Indennità varie → aggiornamento valori

CAPITOLO I

IL CONTRATTO COLLETTIVO – NORME GENERALI

Art. 2 – Decorrenza e durata

- Durata triennale, dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2018
- Salvo decorrenze espressamente indicate per il singolo istituto/materia, le modifiche apportate agli istituti contrattuali esistenti nonché gli istituti di nuova regolazione decorrono dalla data di stipulazione del CCNL ➔ **10 LUGLIO 2018**
- I singoli istituti restano regolati dal CCNL 11.12.2014 sino a tutto il 9 luglio 2018 ➔ rinnovo tacito del CCNL 11.12.2014 a norma dell'art. 2, ultimo comma del CCNL

CAPITOLO 2

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

Art. 5 – ASSETTI CONTRATTUALI E RELAZIONI INDUSTRIALI

- ❖ Testo del CCNL previgente già adeguato alle disposizioni del TU Confservizi 10 febbraio 2014
- ❖ Nuovo CCNL sottoscritto prima della firma del Protocollo Confservizi-CGIL/CISL/UIL sui contenuti della contrattazione collettiva nazionale → vedi dichiarazione a verbale in calce al punto 1) → confermate nel frattempo le procedure di rinnovo degli accordi nazionali ed aziendali in via transitoria e sussidiaria in assenza di nuova regolazione interconfederale



Inseriti sub 1) contratto nazionale due commi relativi all'efficacia dei contratti aziendali approvati a maggioranza dalla rsu

- efficacia erga omnes → per tutto il personale
 - per tutte le associazioni sindacali firmatarie del TU 2014 o che lo abbiano comunque accettato formalmente (aderenti)
- clausole di tregua vincolanti per:
 - Datori di lavoro
 - Componenti rsu
 - Associazioni sindacali firmatarie del CCNL
 - Associazioni sindacali aderenti al CCNL

CAPITOLO 3

COSTITUZIONE E FORME DEL RAPPORTO DI LAVORO

Mercato del lavoro

Disciplina contrattuale e Jobs Act

Art. 10 – Contratto a tempo parziale ➔ aggiornato

Art. 11 – Contratto di lavoro a tempo determinato ➔ aggiornato

Art. 12 – Contratto di apprendistato ➔ innovato trattamento retributivo

Art. 13 – Contratto di inserimento ➔ abrogato

Art. 14 – Contratto di lavoro ripartito ➔ abrogato

ART. 15 – Telelavoro ➔ non modificato

Art. 16 – Contratto di somministrazione a tempo determinato ➔ non modificato

CAPITOLO 3

COSTITUZIONE E FORME DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 10 – Contratto di lavoro a tempo parziale

Attuazione delle clausole e dei nuovi demandi previsti dall'art. 4 e ss D. Lgs. n. 81/2015

- ✓ eliminazione della definizione delle tre tipologie (orizzontale, verticale, misto)
- ✓ durata minima della prestazione di 16 ore settimanali per il trasporto funebre e di 19 ore per le altre attività, **ma con intesa aziendale possono essere fissati minimi diversi**
- ✓ disciplina di diritti di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale → riferimento alla legge (mantenute le regole previgenti per le priorità)
- ✓ Semplificazione del regime del lavoro supplementare
 - le prestazioni oltre l'orario concordato sono ammesse sino al limite dell'orario normale di lavoro (giornaliero, settimanale, mensile, annuale)
 - viene mantenuta la previgente differenziazione della maggiorazione retributiva riconosciuta (10% fino al limite massimo del 40% dell'orario concordato; 30% oltre tale limite)

CAPITOLO 3

COSTITUZIONE E FORME DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 10 – Contratto di lavoro a tempo parziale - *segue*

- ✓ unificazione del regime delle clausole elastiche (variazione della collocazione temporale e aumento della durata della prestazione)
 - ⇒ 4 gg lavorativi di preavviso per le variazioni
 - ⇒ nessuna modifica alla durata massima della variazione → 50% della prestazione concordata
 - ⇒ nessuna modifica al trattamento economico (maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale)

- ✓ Adeguamento della facoltà di revoca del consenso alla clausola elastica alle condizioni di legge (lavoratori studenti; gravi patologie del lavoratore o del coniuge, figli o genitori; figli conviventi portatori di handicap o minori di 13 anni; assistenza persona convivente con totale inabilità lavorativa) cui oggi si aggiunge l'ipotesi dello svolgimento di altra attività lavorativa subordinata o autonoma

CAPITOLO 3

COSTITUZIONE E FORME DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11 – Contratto di lavoro a tempo determinato

Attuazione delle clausole e dei demandi previsti dall'art. 19 e ss D. Lgs. n. 81/2015 → *oggi va verificato in relazione al cd Decreto dignità di cui le norme del CCNL non hanno potuto tener conto*

La clausola inserita nella premessa dell'accordo di rinnovo conferma la volontà delle parti di mantenere ferme in via transitoria le disposizioni convenute a norma della disciplina previgente ove non confliggenti con norme imperative del nuovo sistema.

- ✓ Limite percentuale di assunzione di lavoratori con contratto a termine
 - 20% dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato (25% nelle Aziende del Mezzogiorno)
 - da calcolarsi come media annua riferita al numero dei lavoratori in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione
 - minimo di 5 contratti a tempo determinato
 - Esclusioni dai limiti nei casi di legge (start up, attività stagionali, sostituzione di lavoratori assenti, lavoratori ultracinquantenni)
 - Possibilità di elevare le percentuali con intesa in sede aziendale
- ✓ Clausola attuativa dell'art. 19, comma 2 del D. Lgs n. 81/2015 → deroga alla durata massima del rapporto di lavoro a tempo determinato per effetto della sommatoria dei contratti a termine → valida per il caso di SOSTITUZIONE DI LAVORATORI ASSENTI; problematiche le altre ipotesi
- ✓ Durata della prestazione lavorativa per la costituzione del diritto di precedenza (nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dall'azienda nei successivi 12 mesi per le mansioni già espletate da 6 a 12 mesi; aumento a 3 mesi (erano 2) dell'assunzione anticipata per sostituzione maternità

CAPITOLO 3

COSTITUZIONE E FORME DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 12 – Apprendistato professionalizzante

- Riscrittura dell'articolo in linea con la disciplina del D. Lgs. n. 81/2015, artt. 41- 47
- Clausola di stabilizzazione invariata → nelle aziende sopra i 50 dipendenti ↻ 50% dei lavoratori il cui contratto sia terminato nei 36 mesi precedenti
- Durata, inquadramento e retribuzione → inquadramento corrispondente alla qualifica da riconoscere con retribuzione ridotta rispetto a quella ordinaria gradualmente crescente seconda la suddivisione in periodi (aumentato il periodo per le qualifiche da B1 ad A1)

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

- ↻ **le modifiche contrattuali sono applicabili ai contratti stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del CCNL**

CAPITOLO 3

COSTITUZIONE E FORME DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16 - Contratto di somministrazione a tempo determinato

L'art. 16 del CCNL, rimasto inalterato con il rinnovo del 10 luglio 2018, non prevede percentuali di utilizzo del contratto di somministrazione a termine → vedi nota 10 nel testo a stampa del CCNL 11 dicembre 2014, che ribadisce la caducazione delle clausole di cui ai commi da 2 a 5 per effetto delle sopraggiunte nuove disposizioni di legge.

Di conseguenza deve andare direttamente in applicazione l'art. 31 del D. L n. 81/2015, che prevede, nella versione innovata dalla legge n. 96/2018 di conversione del Decreto dignità, che in caso di **utilizzo cumulativo di contratti a termine e di contratti di somministrazione a tempo determinato** il numero dei lavoratori assunti non può superare complessivamente il **30% del numero dei lavoratori in forza al primo gennaio ogni anno.**

Tale limite deve «convivere» con il limite contrattuale di utilizzo dei contratti a termine (20%)

CAPITOLO 4

CLASSIFICAZIONE, MOBILITA' E SVILUPPO DEL PERSONALE

Art. 17 – Classificazione e mobilità del personale

Dichiarazione a verbale

- volontà di costruire, nel corso della vigenza del presente CCNL e comunque entro la sua scadenza, una nuova formulazione del sistema di classificazione del personale, secondo le linee guida già individuate nella precedente dichiarazione
- individuando profili professionali esemplificativi anche per le nuove attività emergenti
- A tale specifico proposito, le Parti si danno atto che il forte incremento intervenuto negli ultimi anni delle operazioni di cremazione all'interno delle attività cimiteriali sta determinando la necessità del nuovo ruolo professionale dell'addetto alla conduzione dei relativi impianti; parimenti, per l'evoluzione tecnologica delle strutture e le esigenze di sicurezza, l'operatore cimiteriale integra ormai competenze di conduzione dei mezzi di sollevamento
- Anche con riguardo alle attività di onoranze funebri, le competenze degli operatori funebri richiedono invece conoscenze e pratica di tanatoestetica

CAPITOLO 4

CLASSIFICAZIONE, MOBILITA' E SVILUPPO DEL PERSONALE

Art. 19 – Sviluppo e mobilità professionale

- Applicazione della normativa di legge (art. 2103 c.c. novellato dal D. Lgs. n. 81/2015) per quanto non disciplinato (cd demansionamento)
- Maturazione diritto all'inquadramento nel livello superiore dopo **4 mesi** di **continuativo** svolgimento delle mansioni superiori, **180 giorni** per livelli dell'area Quadri → superato il precedente regime contrattuale con riferimento alla sommatoria di periodi discontinui ed ai periodi di sostituzione dei lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto

CAPITOLO 5 NORME DISCIPLINARI

La riformulazione degli artt. 22 e 23 del CCNL realizza il CODICE DISCIPLINARE contrattuale

Principali novità

Art.22 – Doveri dei lavoratori

- ❖ Codificazione dei comportamenti richiesti secondo 4 tipologie di valori:
 - 1) Qualità dei servizi offerti: es. cortesia e rispetto dell'utente, rispetto degli standard di qualità dei servizi offerti
 - 2) Sicurezza: es. osservare le disposizioni di protezione collettiva ed individuale, utilizzare in modo appropriato le attrezzature a disposizione
 - 3) Attenzione alle persone: es. cortesia e professionalità nei confronti dei colleghi, uso corretto e riservato dei dati personali
 - 4) Correttezza professionale: rispettare leggi, norme contrattuali, istruzioni dei superiori, evitare possibili conflitti di interessi e attività lavorative che possano ledere l'interesse dell'azienda, custodire informazioni riservate, assicurare le prestazioni indispensabili in caso di sciopero, sottoporsi alle visite mediche di accertamento dell'idoneità lavorativa

CAPITOLO 5

NORME DISCIPLINARI

Art.23 – Sanzioni disciplinari

➤ SANZIONI CONSERVATIVE

1. Rimprovero verbale o scritto
2. Multa (non superiore a 4 ore di retribuzione base – dizione da correggere)
3. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino a 5 giorni
4. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino a 10 giorni

➤ SANZIONI ESPULSIVE

1. Licenziamento con preavviso (licenziamento per giustificato motivo oggettivo)
2. Licenziamento senza preavviso (licenziamento per giusta causa)

➤ CORRELAZIONE TRA MANCANZE E SANZIONI

Es. Inosservanza orario di lavoro = multa; rifiuto di eseguire la prestazione simulando patologie o altri impedimenti = sospensione fino a 5 giorni; contegno offensivo nei confronti dei colleghi, dei superiori, della clientela = sospensione fino a 10 giorni; assenza ingiustificata almeno due volte in un anno nei giorni precedenti o successivi giorni festivi o di ferie = licenziamento con preavviso; manomissione, distrazione, sottrazione o furto di somme o beni dell'azienda = licenziamento senza preavviso

NOTA BENE

Le sole infrazioni cui correlare le sanzioni conservative sono indicate in modo tassativo e specifico

CAPITOLO 5

NORME DISCIPLINARI

Art.23 – Sanzioni disciplinari

➤ DEFINIZIONE DELLA RECIDIVA

Nel codice sono specificati gli effetti della ripetizione del comportamento sanzionato nei due anni, distinguendosi il caso della recidiva nella medesima infrazione o in mancanze sanzionate in modo più lieve

➤ PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. Tempestività della contestazione dell'addebito, tenendo conto della natura dello stesso e dei tempi tecnici imposti da eventuali esigenze istruttorie
2. Irrogazione della sanzione entro 30 giorni di calendario dal ricevimento della contestazione scritta o dalla data di incontro del lavoratore che abbia chiesto di essere sentito

LE AZIENDE SONO TENUTE AD ADATTARE IL PROPRIO CODICE DISCIPLINARE ALLA NORMA CONTRATTUALE

➤ SOSPENSIONE CAUTELATIVA NON DISCIPLINARE

Si prevede che in caso di licenziamento lo stesso ha effetto dal momento in cui è stata disposta la sanzione cautelativa

CAPITOLO 9

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 38 – Retribuzione e sue definizioni

- ⇒ Minimi tabellari integrati → nuova scala parametrica 100-244,85 derivante dal conglobamento della ex-contingenza nei minimi
- ⇒ Conseguente nuova definizione di retribuzione individuale

Art. 40 – Minimo tabellare integrato

TABELLE ECONOMICHE

Art. 43 – Indennità varie

dal 1° agosto 2018

1. indennità per lavoro domenicale (lett. f) per presenza ordinaria fino a 4,5 ore = 3,00 €;
per presenza ordinaria per l'intera giornata = 7,00 €
2. indennità per prestazioni disagiate (lett. g)
 - indennità per operazioni tanatologiche: 9,00 €
 - indennità per trattamenti conservativi: 11,00 €
 - indennità esumazioni con mezzi meccanici ed estumulazioni: 11,00 €
 - indennità esumazioni senza mezzi meccanici: 16,00€

PARTE ECONOMICA

Parametro medio di settore 143,96

	<i>Importo</i>	<i>Decorrenza</i>
Incremento Minimi tabellari integrati	€ 20,00	1.08.2018
	€ 30,00	1.08.2019
	€ 30,00	1.08.2020
Totale	€ 80,00	
Welfare (Fondo FASDA)	€ 14,17	1.10.2018
Incremento totale mensile	€ 94,17	
UNA TANTUM – 1° tranche	€ 150,00	Luglio 2018
UNA TANTUM – 2° tranche	€ 150,00	Marzo 2019

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