

IPOTESI DI ACCORDO NAZIONALE

Il giorno 7 luglio 2026, in Roma

tra

UTILITALIA, rappresentata da Paola Giuliani, Paolo Scovazzi, Carla Conimia, Alessandra Lastrico, Elena Giusta, assistiti da Ilenia Casanova, Francesco Gioscia e Andrea De Angelis

e

la Funzione Pubblica - CGIL, rappresentata da Mauro Puglia e Massimo Cenciotti

la FIT-CISL, rappresentata da Monica Mascia, Vincenzo Fausto Pagnotta e Angelo Curcio

la Ultrasporti, rappresentata da Michele Pansieri e Fabio Gigli

è stato stipulato la seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 7 febbraio 2023 per i dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario, che si intende qui confermato in ogni sua clausola non modificata dal presente accordo.

Le Parti si impegnano a sciogliere le riserva sulla suddetta ipotesi di accordo entro il corrente mese di luglio 2026.

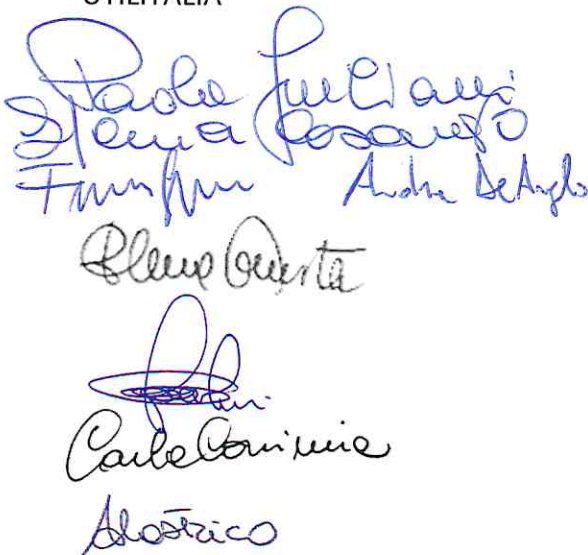
Il nuovo CCNL decorre dal 1° gennaio 2025 ed avrà vigore sino a tutto il 31 dicembre 2027.

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

Salvo quanto espressamente convenuto nel presente accordo, i singoli istituti contrattuali restano regolati dal CCNL 10 febbraio 2023 fino alla data di stipulazione del presente accordo, a norma dell'art. 2, ultimo comma del CCNL stesso.

Letto, confermato, sottoscritto

UTILITALIA





FIT-CISL



ULTRASPORTI

PARTE ECONOMICA

Il CCNL individua un trattamento economico complessivo (TEC) a regime per il triennio 2025-2027, costituito da:

1. Aumenti tabellari (TEM)
2. Copertura economica periodi pregressi
3. Istituti di welfare
4. Premio di risultato-Elemento di garanzia retributiva
5. Indennità varie

Le Parti, in relazione a quanto indicato per il triennio 2025-2027 dall'ISTAT ai fini degli adeguamenti contrattuali con comunicazione del 15 giugno 2026 e tenendo conto dello scostamento eccezionale, rispetto a quanto previsto alla data della sottoscrizione del CCNL 7 febbraio 2023, registrato dall'indice IPCA depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici per gli anni 2022 e 2024, al fine di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori, stabiliscono in via straordinaria un incremento economico complessivo sul parametro medio 141,50 del livello C1 pari a 201,00 euro, di cui 150,00 euro di aumento dei minimi tabellari integrati; 15,00 euro allocati sul welfare, come di seguito precisato al punto 3, 18,00 euro sul premio di risultato per gli anni 2026-2027 (punto 4) e 18 euro sull'aggiornamento degli elementi variabili, con le modalità di seguito stabilite al seguente punto 5.

1. Aumenti tabellari (TEM)

Le Parti concordano che i minimi tabellari integrati di cui all'art. 37 del CCNL vengano aumentati a regime di euro 150,00 negli importi e con le decorrenze di seguito stabilite, con riferimento al parametro del livello C1, 141,50.

- 1° luglio 2026: 80,00 euro
- 1° aprile 2027: 35,00 euro
- 1° novembre 2027: 35,00 euro

Di conseguenza la tabella allegata al su citato art. 37 del CCNL viene modificata come di seguito riportato.

Livello	Parametro	Decorrenze		
		01/07/2026	01/04/2027	01/11/2027
QS	244,85	3.377,44 €	3.438,00 €	3.498,56 €
Q	218,81	3.018,36 €	3.072,48 €	3.126,60 €
A1	193,19	2.664,90 €	2.712,69 €	2.760,48 €
A2	175,63	2.422,67 €	2.466,11 €	2.509,55 €
B1	162,40	2.240,21 €	2.280,38 €	2.320,55 €
B2	151,95	2.095,99 €	2.133,57 €	2.171,15 €
C1	141,50	1.951,83 €	1.986,83 €	2.021,83 €
C2	133,95	1.847,74 €	1.880,87 €	1.914,00 €
C3	129,89	1.791,74 €	1.823,87 €	1.856,00 €
D1	125,83	1.735,73 €	1.766,85 €	1.797,97 €
D2	118,87	1.639,64 €	1.669,04 €	1.698,44 €
D3	100,00	1.379,42 €	1.404,15 €	1.428,88 €

Salvo errori ed omissioni.

2. Copertura economica periodo 1° gennaio 2025 – 30 giugno 2026

Ferma restando l'applicazione integrale delle clausole del CCNL 7 febbraio 2023 sino a tutto il 30 giugno 2026, le Parti convengono quanto segue.

Ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente accordo è riconosciuto a copertura del periodo 1° gennaio 2025 – 30 giugno 2026, un importo forfettario una tantum convenzionalmente determinato dalle Parti in euro 550,00 lordi, riferiti al parametro medio del livello C1 (141,50), come da tabella di seguito riportata, che sarà erogato contestualmente alla retribuzione del mese di luglio 2026.

Livello	Parametro	Una tantum
QS	244,85	€ 951,71
Q	218,81	€ 850,50
A1	193,19	€ 750,92
A2	175,63	€ 682,66
B1	162,40	€ 631,24
B2	151,95	€ 590,62
C1	141,50	€ 550,00
C2	133,95	€ 520,65
C3	129,89	€ 504,87
D1	125,83	€ 489,09
D2	118,87	€ 462,04
D3	100,00	€ 388,69

L'importo forfettario 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 c.c., l'importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto (T.F.R.).

La somma concretamente spettante viene determinata in misura pari ad 1/18 (un diciottesimo) per mese intero di servizio prestato da ciascun lavoratore nel periodo 1° gennaio 2025 - 30 giugno 2026; 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 per lavoro part-time, 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.

Ai lavoratori assunti successivamente al 1° gennaio 2025 l'importo è corrisposto in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati dalla data di assunzione.

Le parti possono, con specifico accordo aziendale, destinare tale quota all'incremento del premio di risultato aziendale e/o agli istituti di welfare aziendale istituiti o da istituirsi in favore dei dipendenti.

In via eccezionale l'una tantum è altresì riconosciuta ai lavoratori cessati dal 1° gennaio 2026 alla data di stipulazione del presente accordo.

3. Istituti di welfare

A decorrere dal 1° ottobre 2026 (versamento del 16 ottobre) il contributo che le aziende versano al Fondo Fasda è incrementato di un importo aggiuntivo in misura fissa pari a 5,50 euro per 12 mensilità (16,50 euro trimestrali).

A decorrere dal 1° gennaio 2027, per ciascun dipendente iscritto al Fondo di previdenza complementare di cui all'art. 52 del presente CCNL, con versamento della relativa contribuzione, le aziende verseranno un ulteriore contributo aggiuntivo a carico dell'azienda stessa, stabilito in misura fissa, pari a 8,50 euro per 12 mensilità.

A decorrere dal 1° gennaio 2027, le Parti convengono di destinare un ulteriore contributo aggiuntivo mensile di 1 euro per 12 mensilità alla Fondazione Rubes Triva, con riguardo a ogni dipendente in forza al 1° gennaio di ogni anno, assunto con qualsiasi tipo di rapporto di lavoro.

4. Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP)

Al fine di incentivare lo sviluppo della contrattazione di secondo livello orientandola verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati ad obiettivi di crescita della produttività del lavoro, della qualità ed efficacia dei servizi, dell'efficienza ed innovazione organizzativa, della competitività e redditività dell'impresa, una quota del trattamento retributivo complessivo riconosciuto per il periodo 1° gennaio 2025-31 dicembre 2027 viene destinata alla definizione o all'incremento dei premi di risultato contrattati a livello aziendale, secondo quanto indicato nell'art. 39 del presente CCNL; tanto sul presupposto condiviso tra le Parti che l'incremento della produttività/redditività/competitività costituisca altresì un fattore di crescita sia della retribuzione complessiva dei lavoratori sia della competitività delle imprese.

La quota economica in oggetto è disposta con carattere annuale ed è comprensiva dei riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale o contrattuale.

L'importo sarà utilizzato unicamente per la definizione/incremento dei premi di risultato nei periodi di seguito indicati, secondo i criteri da definire in sede di contrattazione aziendale; le quote spettanti ai lavoratori per il raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività/competitività saranno misurate ed erogate annualmente a livello aziendale, sotto forma di "una tantum", secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato, con particolare riguardo alle caratteristiche che consentano l'applicazione delle previste agevolazioni fiscali e contributive.

Resta inoltre inteso che le quote indicate per ciascun anno di competenza saranno erogate, ricorrendone i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale, nell'anno successivo e nel mese stabilito dalla contrattazione stessa.

La quota di seguito indicata costituisce altresì l'istituto che funge da ammortizzatore degli scostamenti inflattivi, come voce compensativa degli scostamenti negativi o positivi tra inflazione prevista ed inflazione reale, secondo la metodologia indicata nel seguente paragrafo 6.

	2026	2027
Importo complessivo su parametro medio 141,5 (€ 18 per 12 mensilità)	€ 216	€ 216

Nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello nelle condizioni di cui all'art. 39, punto 4 del presente CCNL e comunque nelle aziende che non avranno sottoscritto alcun accordo sul premio di risultato rispettivamente entro il 31 dicembre 2026 ed il 31 dicembre 2027, gli importi di cui al comma precedente saranno corrisposti in via perequativa in aggiunta all'elemento di garanzia retributiva di cui all'art. 39, punto 4, con decorrenza marzo 2027 e marzo 2028, a tutti i lavoratori in forza al momento dell'erogazione, con le medesime modalità previste per l'elemento di garanzia retributiva.

L'importo dell'emolumento spettante e da corrispondere deve essere peraltro determinato in concreto attraverso la misurazione in sede aziendale dell'andamento degli indicatori di redditività, efficienza e qualità di seguito stabiliti.

1. INDICE DI REDDITIVITA'

Miglioramento dell'IR (Indice Redditività), inteso come rapporto fra il MOL (Margine Operativo Lordo) e VP (Valore della Produzione), rispetto all'esercizio precedente. Il MOL rappresenta il risultato di tutte le azioni di tipo industriale messe in atto dall'azienda al fine di raggiungere l'obiettivo di redditività.

$$\frac{\text{MOL}}{\text{VP}} \times 100 = \% \text{IR}$$

MOL= Valore della produzione – Costi della produzione

VP = Valore della produzione

Il predetto indice attribuisce un valore pari a 70 euro dei 216 complessivi dell'ERAP. Il relativo importo viene corrisposto solo in caso di variazione positiva o di mantenimento del valore dell'indice di redditività rispetto all'anno precedente.

2. INDICE DI EFFICIENZA

L'efficienza viene valutata sulla base del tasso medio annuo aziendale di assenteismo, espresso dal rapporto tra le giornate non lavorate, anche solo parzialmente, e le giornate lavorabili, riferito alla totalità del personale.

Dalle giornate lavorabili vanno escluse le giornate di festività infrasettimanale, le giornate di ferie e i permessi per festività sopresse; non incidono sul computo delle giornate non lavorate le assenze per infortuni sul lavoro; le giornate interessate da ore di permesso sindacale e degli RLSSA, di

assemblea sindacale, di sciopero di livello nazionale, di congedi di maternità, paternità e parentali e permessi per legge n. 104/92.

Il dato va rilevato al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

L'indicatore attribuisce 80 euro del valore totale dell'ERAP e viene corrisposto solo in caso di riduzione o di mantenimento del tasso di assenteismo aziendale registrato nell'anno precedente.

3. INDICE DI QUALITA'

Settore onoranze funebri

Andamento positivo dell'indice di customer satisfaction, rilevato attraverso apposito questionario, con riferimento ad aspetti quali professionalità, tempestività, precisione, disponibilità e qualità complessiva dell'assistenza fornita, da valutare rispetto all'anno precedente.

Settore cimiteriale

Andamento positivo degli indicatori di qualità previsti dalla Carta dei Servizi, da valutare rispetto all'anno precedente.

L'indicatore attribuisce 66 euro dei complessivi 216 euro e viene corrisposto solo in caso di mantenimento o miglioramento dell'indice rispetto all'anno precedente, fermo restando il rispetto degli standard stabiliti dalla Carta dei Servizi.

In caso di non raggiungimento dei valori misurati come sopra indicato, resta comunque confermata per la durata del presente CCNL la clausola del previgente CCNL di cui all'art. 39, punto 4, ovvero l'incremento di 60 euro dell'elemento di garanzia retributiva.

Ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale il premio è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

Ai lavoratori aventi titolo, il cui rapporto di lavoro cessa nel corso dell'anno prima dell'erogazione, l'importo in oggetto verrà corrisposto in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno di riferimento con le competenze di fine rapporto.

5. *Indennità per prestazioni disagiate*

Le parti convengono l'aggiornamento delle indennità di cui alla lett. g) dell'art. 40 del CCNL, con decorrenza 1° gennaio 2027.

Indennità esumazioni ed estumulazioni programmate: l'indennità viene aumentata da € 12 a € 13,50 per esumazione effettuata con mezzi meccanici e per estumulazione; da € 17 a € 18,50 per esumazione effettuata senza l'ausilio di mezzi meccanici.

Indennità per cerimonia funebre: € 20 ad intervento per l'addetto che, a seguito di specifica formazione ed in possesso di adeguate competenze professionali, sulla base delle volontà della

famiglia, predispone, conduce e gestisce la cerimonia funebre, con eventuale presentazione e proiezione di video e/o foto dedicati al ricordo del defunto.

Indennità per saluto funebre: € 10 ad intervento per l'addetto che, su indicazione della famiglia, predispone ed esegue un saluto di commiato al defunto.

Indennità per operazioni di tanatoestetica: ferme restando le indennità stabilite per le operazioni tanatologiche e i trattamenti conservativi, vengono inoltre riconosciuti € 10 a trattamento per l'addetto che, in possesso di specifica formazione, esegue trattamenti finalizzati a conservare e curare l'aspetto della salma per il tempo necessario al commiato.

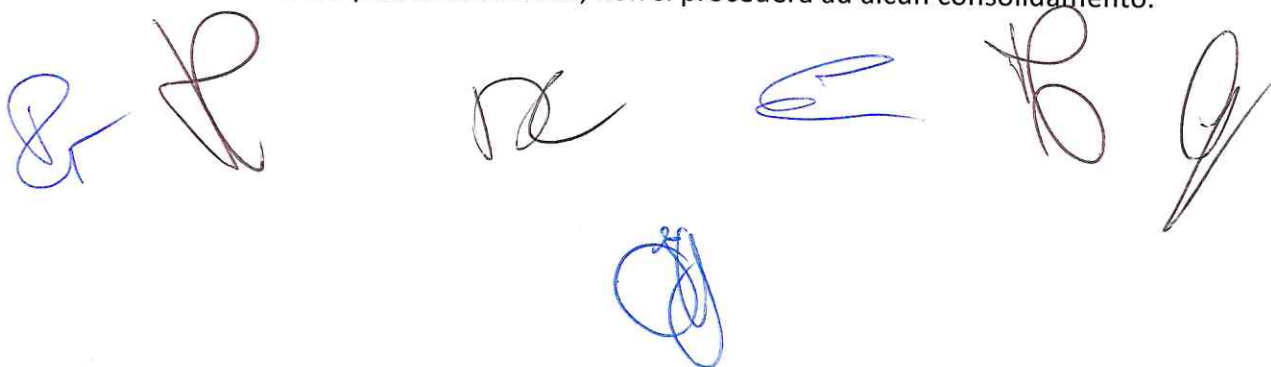
Le Parti si danno atto che gli aggiornamenti economici e le nuove indennità corrispondono complessivamente ad un importo aggiuntivo medio pro-capite di euro 18 al mese per 12 mensilità.

6. METODOLOGIA DI ADEGUAMENTO A FRONTE DI EVENTUALI SCOSTAMENTI INFLATTIVI

Al fine di semplificare l'impatto delle verifiche e di avere certezza dei costi e dei trattamenti contrattuali previsti dal CCNL, è definita la seguente metodologia.

Al termine della vigenza contrattuale e in relazione alle variazioni in positivo o negativo dell'inflazione consuntivata, si potrà procedere a adeguare i minimi tabellari integrati dell'importo stanziato di 18 euro a titolo di produttività di cui al precedente punto 4 alla prima data utile in cui verranno ufficializzati i dati consuntivi di inflazione (giugno 2028), secondo le seguenti modalità:

- In caso di inflazione (indice inflattivo di riferimento 2025-2027) superiore di almeno lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo (6,90%), si procederà all'adeguamento dell'importo stanziato di € 18 sui minimi tabellari integrati, con decorrenza 1° luglio 2028;
- In caso di inflazione, come sopra definita, compresa in un intervallo contenuto tra +/-0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si prevedono variazioni dei minimi tabellari integrati e l'importo stanziato resta disponibile sul premio di risultato e sarà oggetto di valutazione nell'ambito del negoziato per il rinnovo successivo del CCNL;
- In caso di inflazione, come sopra definita, inferiore di oltre lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si procederà ad alcun consolidamento.

The image shows several handwritten signatures in blue and black ink, likely representing the parties involved in the agreement. There are approximately seven distinct signatures scattered across the lower half of the page.

PARTE NORMATIVA

PREMESSA

1. Il settore funerario, sebbene sia il comparto di minori dimensioni nell'ambito delle public utilities, per numero di lavoratori, aziende e fatturato, appare di rilevanza indiscussa tra i servizi pubblici di interesse generale, essendo i suoi servizi radicati in modo capillare su tutto il territorio e coinvolgendo tutte le persone, la memoria individuale e collettiva e gli aspetti sociali e culturali dell'intera comunità.
2. A differenza degli altri settori di pubblica utilità, il comparto funerario affronta difficoltà operative derivanti dalla mancanza di una Legge nazionale che disciplini compiutamente e in modo organico i servizi di onoranze funebri, cimiteriali e di cremazione, che ha determinato l'intervento dei legislatori regionali anche su materie di competenza legislativa esclusiva dello Stato, generando una regolamentazione disomogenea e frammentata nel territorio.
3. Le Parti ritengono pertanto opportuno svolgere, anche congiuntamente, idonee azioni di sensibilizzazione nei confronti degli organi esecutivi e legislativi del Paese per la progettazione ed emanazione di una normativa nazionale unitaria.
4. Occorre peraltro osservare che negli ultimi anni, l'evoluzione del comparto ha trovato un primo momento di considerazione in alcuni importanti interventi legislativi nazionali. Il D.lgs. n. 201/2022 di "Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica" e i successivi decreti del Ministero delle imprese e del Made in Italy del 31 agosto 2023, recanti le linee guida per la redazione del piano economico-finanziario e gli indicatori e i livelli minimi di qualità dei servizi pubblici locali non a rete, e del 16 maggio 2025, recante gli schemi di bando e di contratto tipo per la gestione dei servizi pubblici locali non a rete, sono i nuovi tasselli di un quadro evolutivo volto a promuovere la concorrenza e a garantire l'accesso universale e standard minimi su tutto il territorio.
5. Inoltre, l'esigenza di garantire dignitose sepolture a tutti come servizio sociale volto a rispondere ai profondi bisogni della comunità di riferimento è stata infine riconosciuta dalla recente Legge n. 182/2025, che ha modificato la Legge n. 130/2001, affermando in modo esplicito che la cremazione è servizio pubblico locale di interesse generale.
6. Oggi, infatti, i servizi cimiteriali non possono essere ridotti a mere attività igienico-sanitarie: basti considerare il grado di industrializzazione che hanno raggiunto, la complessità della gestione dei cimiteri e dei crematori, la richiesta di investimento in opere infrastrutturali del settore, la necessità di avere personale operativo specializzato e formato.
7. Si deve infine considerare lo sviluppo sul territorio nazionale delle cd case funerarie, luoghi deputati ai servizi di osservazione dei defunti, e con possibilità di trattamenti di tanatoestetica ai fini della celebrazione di veglie e riti funebri.
8. L'importanza e la specificità dei servizi funerari, come emerge in questo quadro evolutivo, non solo per le competenze richieste ma anche per l'indubbio valore etico che contraddistingue tali servizi, comporta dei riflessi anche sulla contrattualistica nazionale, che richiede un processo di aggiornamento periodico idoneo a coglierne gli sviluppi virtuosi.
9. Al fine di rafforzare la regolamentazione contrattuale specifica del settore funerario e darne applicazione più diffusa, in particolare anche quando le attività funerarie siano svolte all'interno di realtà aziendali multiutility che, in ragione delle relative esigenze di semplificazione dei sistemi di relazioni industriali, applicano altre fonti contrattuali, le Parti hanno espresso, nell'ambito del

CCNL 7 febbraio 2023, una comune convergenza su un processo di confluenza dell'attuale CCNL delle imprese funerarie nel CCNL dei servizi ambientali, andandone peraltro a costituire una distinta area contrattuale e superando l'allegato oggi esistente in tale CCNL, che non appare in grado di rappresentare le esigenze e peculiarità operative del settore funerario.

10. Le Parti, nell'assumere l'impegno a definire l'accordo di confluenza nel CCNL dei servizi ambientali entro la vigenza del presente CCNL, convengono che il suddetto percorso di confluenza debba comunque garantire l'adeguatezza della disciplina contrattuale alle peculiarità delle attività funerarie ed alla loro sostenibilità e competitività economica, attraverso la definizione nell'area dedicata alle attività del settore funerario di una propria specifica classificazione, struttura retributiva, sistema di orari, indennità di settore, relazioni industriali e diritti sindacali e quant'altro le Parti riterranno di dover differenziare, mantenendo la disciplina contrattuale oggi prevista dal presente CCNL.
11. In particolare in tema di inquadramento del personale, appare fondamentale pervenire ad una nuova formulazione del sistema di classificazione, secondo le linee guida già individuate nel precedente CCNL, in relazione all'evoluzione degli ultimi anni della pratica della cremazione e delle modalità delle prestazioni degli operatori del settore, sia nell'ambito delle onoranze funebri sia in ambito cimiteriale, che ha sempre più qualificato le attività dal punto di vista tecnico-operativo e delle conoscenze specifiche necessarie per operare in modo adeguato, imprimendo un nuovo dinamismo al settore funerario.
12. Convengono pertanto di costituire un Gruppo tecnico paritetico composto di 3 rappresentanti per parte, con l'incarico di avviare entro il mese di settembre p.v. e presentare entro il mese di maggio 2027 alle Parti stipulanti una proposta di nuova formulazione del sistema di classificazione del personale.
13. Le parti, tenendo conto anche di quanto definito nella parte economica del presente accordo di rinnovo, convengono inoltre il nuovo testo dei seguenti articoli:
 - Art. 2 – Decorrenza e durata del contratto
 - Art. 12 - Allegato all'articolo 12 CCNL - Profili formativi per Apprendistato professionalizzante
 - Art. 21 – Sanzioni disciplinari
 - Art. 29 - Giorni festivi – Riposo settimanale
 - Art. 31 - Assenze – Permessi
 - Art. 33- Trattamento di malattia, di convalescenza e di infortunio
 - Art. 37 - Minimi tabellari integrati
 - Art. 40- Indennità e trattamenti vari
 - Art. 42- Pari opportunità, diversità, inclusione e tutela della dignità della persona nei luoghi di lavoro
 - Art. 43 – Prestazioni per fini sociali – Provvidenze varie
 - Art. 52 – Welfare contrattuale



CAPITOLO 1

IL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO - NORME GENERALI

Art. 2

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2025 ed ha vigore fino a tutto il 31 dicembre 2027.
2. Le modifiche ai sottoelencati articoli e parti di articoli hanno tuttavia decorrenza dalla data di stipulazione del CCNL (7 luglio 2026):
 - Art. 12 - Allegato all'articolo 12 CCNL - Profili formativi per Apprendistato professionalizzante
 - Art. 21 – Sanzioni disciplinari
 - Art. 29 - Giorni festivi – Riposo settimanale
 - Art. 31 - Assenze – Permessi
 - Art. 33- Trattamento di malattia, di convalescenza e di infortunio
 - Art. 37 - Minimi tabellari integrati
 - Art. 40- Indennità e trattamenti vari
 - Art. 42- Pari opportunità, diversità, inclusione e tutela della dignità della persona nei luoghi di lavoro
 - Art. 43 – Prestazioni per fini sociali – Provvidenze varie
 - Art. 52 – Welfare contrattuale
 - Modifiche terminologiche (art. 4 legge n. 62/2024)
3. Sono fatte salve le diverse decorrenze eventualmente indicate nel singolo articolo contrattuale.
4. Il contratto si rinnova tacitamente qualora non ne venga data disdetta almeno sei mesi prima della sua scadenza da UTILITALIA o da una delle Organizzazioni sindacali stipulanti del presente contratto.
5. In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore fino a quando non sia stato sostituito da successivo contratto nazionale.



CAPITOLO 3

COSTITUZIONE E FORME DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 12

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) gestione del cliente e dei riti di commiato
- 5) esercizio di impianti e infrastrutture;
- 6) informatica;
- 7) progettazione e direzione lavori;
- 8) qualità, ambiente e sicurezza;
- 9) 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.

ALLEGATO N. 1

REPERTORIO DELLE COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI

ALLEGATO N. 2

REPERTORIO DELLE COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI

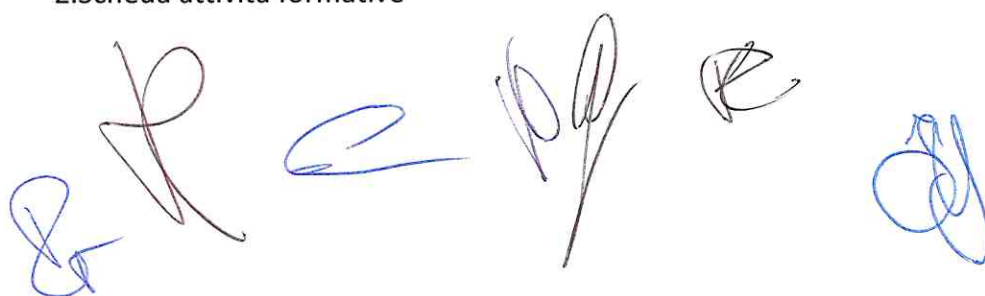
ALLEGATO N. 3

PROFILI FORMATIVI

APPENDICE

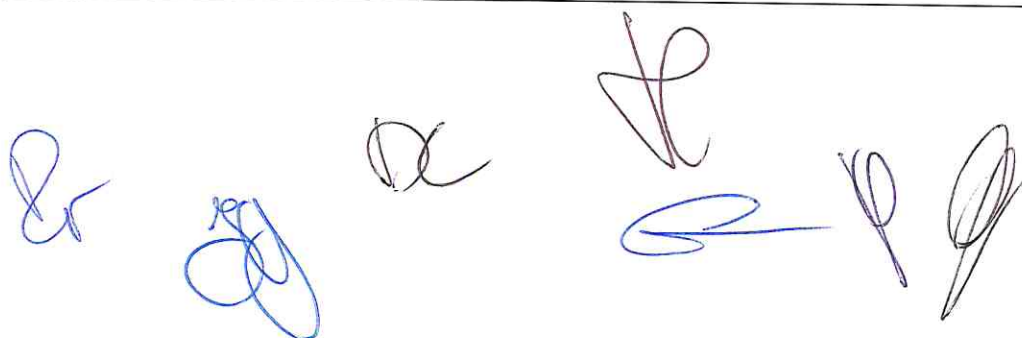
1.Facsimile di piano formativo individuale.

2.Scheda attività formative

The image shows six distinct handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more stylized or blocky. They appear to be official signatures, possibly of the individuals mentioned in the text above.

ALLEGATO N. 1**REPERTORIO DELLE COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI**

		Competenze su
1	Igiene e sicurezza del lavoro/prevenzione infortuni	• Normative di legge • Sistema aziendale ambiente e sicurezza • Piani di emergenza, pronto soccorso e antincendio • Rischi specifici, misure di prevenzione e uso dispositivi di protezione
2	Diritti e doveri nel rapporto di lavoro	• Nozioni generali sul rapporto di lavoro • Nozioni su principali istituti disciplinati dal C.C.N.L. • Sistema normativo aziendale (codice di comportamento, procedure, ecc.)
3	Organizzazione aziendale	• Storia e attività dell'azienda • Mercato di riferimento e principali norme dello stesso • Struttura organizzativa e principali processi aziendali • Carta dei servizi
4	Tutela dei dati personali	• Normativa di legge e aziendale • Gestione delle informazioni e protezione dei dati personali • Comportamenti richiesti nella posizione di appartenenza
5	Competenze relazionali	• Tecniche basilari di gestione della comunicazione e reporting • Orientamento al cliente (interno/esterno) - etica professionale • Comunicazione interpersonale e lavoro di gruppo
6	Informatica	• Programmi standard di office automation e posta elettronica • Sistemi informatici e principali software applicativi adottati nella propria area di attività

A collection of seven handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. They appear to be official signatures of various individuals.

ALLEGATO N. 2**REPERTORIO DELLE COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI**

	Area professionale di riferimento	Competenze tecnico-professionali su
1	Amministrazione e Gestione Aziendale (impiegati)	• Sistemi di contabilità e principi di redazione del bilancio • Sistemi di controllo di gestione e pianificazione economico-finanziaria • Adempimenti amministrativi inerenti i rapporti contrattuali attivi e passivi • Adempimenti fiscali e previdenziali • Normative per la gestione e amministrazione del Personale
2	Approvvigionamenti e Logistica (impiegati)	• Normative di riferimento principali • Gestione del processo di approvvigionamento aziendale • Tecniche di negoziazione e gestione dei contratti di approvvigionamento • Tecniche di programmazione degli approvvigionamenti e di gestione delle scorte • Gestione dei magazzini
3	Gestione del cliente e dei riti di commiato (impiegati)	• Normative di settore • Sistema di offerta aziendale e clienti relativi • Fonti giuridiche ed elementi caratterizzanti i contratti • Gestione dei clienti e della relativa documentazione • Tecniche di negoziazione, vendita e marketing operativo • Processi e tecniche di fatturazione • Tecniche di gestione commerciale del credito • Funzionamento e caratteristiche dei mercati di riferimento • Tecniche di analisi e valutazione di iniziative di sviluppo commerciale sui mercati di riferimento
4	Esercizio di impianti e infrastrutture (impiegati)	• Normative di settore • Architettura del sistema degli impianti aziendali • Nozioni di elettrotecnica, idraulica, meccanica e termodinamica • Processi chimico-fisici gestiti • Tecniche di gestione e controllo di impianti • Metodologie di programmazione operativa e coordinamento delle attività • Tecniche di automazione e telegestione
5	Informatica (impiegati)	• Ambienti Operativi (Windows, Unix...) e Data Base (Oracle, SQL Server..) • Linguaggi di programmazione e principali sistemi informativi aziendali • Tecniche di progettazione delle architetture e degli applicativi informatici

		• Tecniche di manutenzione evolutiva dei Sistemi • Tecniche di project management • Normative e metodologie in materia di sicurezza informatica e privacy
6	Progettazione e Direzione lavori (impiegati)	• Normative di settore • Metodologie per la pianificazione e lo sviluppo dei progetti • Tecniche di gestione delle commesse • Tecniche di gestione dei cantieri • Interpretazione di progetti e schemi logici e della documentazione tecnica relativa • Sistemi tradizionali di progettazione e sistemi CAD • Nozioni di elettrotecnica, idraulica, meccanica e termodinamica • Processi chimico-fisici gestiti • Innovazioni di prodotto e di contesto
7	Qualità, Ambiente e Sicurezza (impiegati)	• Organizzazione dei processi e procedure aziendali • Normative di riferimento in materia • Struttura e modalità di funzionamento del Sistema di Gestione aziendale • Metodi per individuare e valutare fattori di rischio • Tecniche di analisi e interpretazione dei dati ambientali • Tecniche per effettuare le verifiche e la gestione di non conformità/azioni correttive • Tecniche di audit
8	Segreteria/Servizi generali (impiegati)	• Tecniche di classificazione e archiviazione dei documenti • Operazioni di supporto (gestione agenda, prenotazioni, ecc.) • Aspetti organizzativi e gestionali dell'Azienda e del contesto in cui opera • Organizzazione del lavoro d'ufficio • Office automation
9	Conduzione impianti (Operai)	• Nozioni tecniche di base • Nozioni sui processi chimico-fisici gestiti • Conoscenza del funzionamento degli impianti • Gestione della piccola manutenzione preventiva, a guasto, in emergenza • Procedure di sicurezza degli impianti
10	Gestione servizi funebri (Operai)	• Normative di polizia mortuaria • Tecniche di movimentazione manuale dei carichi in condizioni di sicurezza • Procedure di trasferimento, trasporto e onoranza funebre e servizi complementari • Mezzi e tecnologie per la movimentazione e l'immagazzinaggio dei prodotti • Tecniche di controllo materiali e attrezzature ed inventario • Materiali, attrezzature e veicoli da utilizzarsi, anche in relazione

		alla sicurezza del lavoro e tecniche di manutenzione ordinaria di mezzi e attrezzature • Conoscenze delle operazioni e procedure cimiteriali
11	Gestione servizi cimiteriali (Operai)	• Normative di polizia mortuaria • Tecniche di movimentazione manuale dei carichi in condizioni di sicurezza • Procedure e metodologie di sepoltura • Servizi complementari • Mezzi e tecnologie per la movimentazione e l'immagazzinaggio dei prodotti • Tecniche di controllo materiali e attrezzature ed inventario • Materiali, attrezzature e veicoli da utilizzarsi, anche in relazione alla sicurezza del lavoro e tecniche di manutenzione ordinaria di mezzi e attrezzature • Conoscenze delle operazioni e procedure funebri
12	Logistica, manutenzione e servizi di supporto (Operai)	• Elementi di base di elettronica ed elettrotecnica e/o idraulica e/o meccanica e/o carpenteria e/o edilizia e/o manutenzione del verde • Strumenti, attrezzature e sistemi di controllo • Logiche e procedure della manutenzione preventiva, a guasto, in emergenza • Materiali, attrezzature e veicoli da utilizzarsi, anche in relazione alla sicurezza del lavoro e tecniche di manutenzione ordinaria di mezzi e attrezzature • Tecniche di controllo materiali e attrezzature ed inventario

Handwritten signatures in blue and black ink, appearing below the table.

ALLEGATO N. 3
PROFILI FORMATIVI

Profilo 1: Operatore funebre

Area professionale di riferimento	Livello di inquadramento	Competenze tecnico professionali su:	Contenuti principali della formazione
Gestione servizi funebri (Operai)	Non inferiore a D1	Normative di polizia mortuaria	• D.P.R. 10/09/1990 n. 285 - Regolamento di Polizia Mortuaria; • L. n. 130/2001 e smi in materia di cremazione, affido e dispersione; • Circolare Ministero della Salute 24/06/1993 n. 24 - disposizioni tendenti ad uniformare l'applicazione del D.P.R. n. 285/90 su tutto il territorio nazionale; • Disciplina regionale/comunale in materia funeraria e di Polizia Mortuaria; ▪ Circolare Ministero della Salute del 31 luglio 1998, n. 10, indirizzi operativi circa il trattamento dei resti mortali che si rinvergono in occasione di esumazioni ordinarie ed estumulazioni; ▪ Disciplina dei rifiuti cimiteriali, sia per la frazione verde che per quella da operazioni cimiteriali; ▪ Gestione dolenti e Comunicazioni con i dolenti; ▪ Conduzione mezzi di sollevamento.
		Tecniche di movimentazione manuale dei carichi in condizioni di sicurezza	• movimentazione manuale dei carichi e rischi per la salute; • valutazione del rischio connesso alle operazioni di movimentazione dei carichi;
		Procedure di trasferimento, trasporto ed onoranza funebre e servizi complementari, in particolare: 1. trasferimenti	• ritiri d'urgenza su richiesta dell'Autorità giudiziaria; • trasferimenti su richiesta delle autorità sanitarie competenti; • trasferimenti in convenzione;
		2. osservazione, vestizione e composizione delle salme, anche con	• periodo di osservazione dei cadaveri; • trattamenti di tanatoprassi per la conservazione dei cadaveri, di tanatoestetica, vestizione e composizione

		l'utilizzo di tecniche di tanatoprassi e tanatoestetica	delle salme, con particolare riferimento a quelle decedute al di fuori dei presidi ospedalieri; • salme infette;
		3. attività di allestimento feretri e delle componenti del servizio funebre	• tipologie delle componenti del servizio funebre; • nozioni sulla preparazione di feretri, urne, fasciamenti e sulla predisposizione delle targhe identificative e del materiale grafico;
		4. recapito feretri e incassamento	• controllo conformità del feretro; • trasporto del feretro, con particolare riferimento ai recapiti in abitazione e istituti; • incassamento della salma e sua composizione all'interno del feretro;
		5. riconoscimento delle salme	• documentazione attinente; • accertamento dell'identità del cadavere; • chiusura del feretro;
		6. trasporto ed onoranza funebre	• organizzazione del servizio funebre dal luogo del decesso al luogo di sepoltura; • pratiche di guida di auto funebri nell'esecuzione dell'onoranza; • affissioni; • allestimento, verifica e corretta tenuta dei mezzi di trasporto assegnati; • controllo conformità delle componenti del servizio funebre;
		Mezzi e tecnologie per la movimentazione e l'immagazzinaggio dei prodotti	• organizzazione dei magazzini; • forniture materiali; • gestione informatizzata dei materiali; • gestione scorte, carico-scarico e stivaggio merci; • conduzione carrelli elevatori;
		Tecniche di controllo materiali e attrezzature ed inventario	• schede del prodotto e schede di sicurezza del materiale in uso;
		Materiali, attrezzature e	• schede di attrezzatura e schede di sicurezza dei dispositivi in uso;

		veicoli, da utilizzarsi anche in relazione alla sicurezza del lavoro e tecniche di manutenzione ordinaria di mezzi e attrezzature	• modalità di esecuzione della manutenzione e della pulizia; • manuali d'uso; • modalità e frequenza di pulizia e sanificazione;
		Conoscenze delle operazioni e procedure cimiteriali	• procedure operative di seppellimento, inumazione, tumulazione e cremazione



Handwritten signatures in blue ink, including a stylized 'R' and several other cursive marks.

Profilo 2: Operatore cimiteriale e/o addetto impianti di cremazione

Area professionale di riferimento	Livello di inquadramento	Competenze tecnico-professionali su	Contenuti principali della formazione
Gestione servizi cimiteriali e trattamenti crematori (Operai)	Non inferiore a D1	Normative di polizia mortuaria	• D.P.R. 10/09/1990 n. 285 - Regolamento di Polizia Mortuaria; • Circolare Ministero della Salute 24/06/1993 n. 24 - disposizioni tendenti ad uniformare l'applicazione del D.P.R. n. 285/90 su tutto il territorio nazionale; • L. 130/2001 e smi in materia di cremazione, affido e dispersione; • Disciplina regionale/comunale in materia funeraria e di Polizia Mortuaria;
		Tecniche di movimentazione manuale dei carichi in condizioni di sicurezza	• movimentazione manuale dei carichi e i rischi per la salute; • operazioni di tumulazioni in manufatti sviluppati in verticale con apposita attrezzatura e mezzi meccanici; • valutazione del rischio connesso alle operazioni cimiteriali e di cremazione in relazione alla movimentazione dei carichi;
		Procedure e metodologie di sepoltura	• ricevimento e modalità di movimentazione del feretro; • inumazioni ed esumazioni; • tumulazioni, estumulazioni e raccolta resti; • cremazione; • operazioni attinenti il seppellimento di animali da affezione;
		Servizi Complementari	• esecuzione di lavori accessori nei cimiteri; • posizionamento di decorazioni ed arredi cimiteriali; • posa, rimozione e movimentazione lapidi, coprifossa, pietre tombali e similari; • muratura, smuratura, sigillatura dei loculi; • esecuzione di fasciamenti in zinco; • esecuzioni di saldature a stagno; • manutenzione e pulizia delle strutture cimiteriali (spazzamento lavatura manuale e meccanica, deragnatura, spolveratura etc.); • manutenzione dei viali, delle vie di

			transito e dei locali aperti al pubblico; • procedure di raccolta dei rifiuti derivanti dall'attività cimiteriale; • manutenzione del verde cimiteriale (taglio erba, potatura di contenimento, raccolta, diserbo manuale e meccanico etc);
		Mezzi e tecnologie per la movimentazione e per l'immagazzinaggio dei prodotti	• nozioni di organizzazione dei magazzini; • fornitura materiali; • conduzione carrelli elevatori; • metodologie di stoccaggio; • criteri e modalità di immagazzinamento;
		Tecniche di controllo materiali ed attrezzature ed inventario	• schede del prodotto e schede di sicurezza del materiale in uso; • utilizzo dei dispositivi di protezione individuale;
		Materiali, attrezzature e veicoli, da utilizzarsi anche in relazione alla sicurezza del lavoro e tecniche di manutenzione ordinaria di mezzi e attrezzature	• conduzione macchine operatrici (bobcat, escavatori con gru o cestello); • conduzione montaferetri, calaferetri ed altre macchine dedicate alle operazioni cimiteriali; • conduzione ed uso di mezzi ed attrezzature per la manutenzione del verde cimiteriale; • modalità e frequenza di pulizia e sanificazione; • disinfezione di locali e veicoli;
		Tecniche di controllo e di gestione impianti di cremazione	• nozioni di funzionamento degli impianti di cremazione e della loro conduzione; valutazione del rischio connesso agli impianti • tecniche di Introduzione del feretro all'interno dell'impianto • Scarico manuale dei resti calcinati • Polverizzazione (riduzione dei resti calcinati in cenere) • Preparazione dell'urna • utilizzo dei dispositivi di protezione individuale; • Utilizzo dei supporti informatici dedicati
		Conoscenza delle operazioni e delle	• procedure operative

		procedure funebri e di cremazione	
--	--	--------------------------------------	--





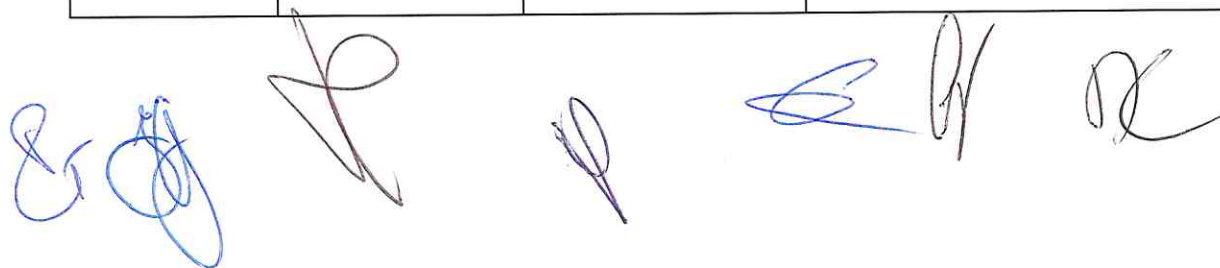




Profilo 3: Addetto alle attività di gestione del cliente

Area professionale di riferimento	Livello di inquadramento	Competenze tecnico-professionali su	Contenuti principali della formazione
Gestione del cliente e dei riti di commiato (Impiegati)	Non inferiore a C2	Normative di settore: nozioni di legislazione sanitaria e medico legale	• D.P.R. 10/09/1990 n. 285 - Regolamento di Polizia Mortuaria; • Circolare Ministero della Salute 24/06/1993 n. 24 - disposizioni tendenti ad uniformare l'applicazione del D.P.R. n. 285/90 su tutto il territorio nazionale; • disciplina regionale/comunale in materia funeraria e di Polizia Mortuaria; • denuncia della causa di morte; • scheda ISTAT; • visita necroscopica, riscontro diagnostico, autopsia; • disposizioni autorità giudiziaria; • osservazione dei cadaveri; • obitori e depositi di osservazione; • salme infettive;
		Sistema di offerta aziendale e clienti relativi	• problemi logistici e psicologici e soluzioni relative; • diversificazione e personalizzazione al cliente delle offerte di servizi; • contenuti dei servizi complementari; • raccordo con gli altri segmenti aziendali;
		Funzionamento e caratteristiche dei mercati di riferimento	• tipologie ed aspettative dei clienti; • approfondimento delle offerte del mercato di settore; • rapporti con altri enti;
		Fonti giuridiche ed elementi caratterizzanti i contratti	• nozioni civilistiche sulle tipologie contrattuali; • caratteristiche e requisiti principali dei contratti di fornitura;
		Gestione dei clienti e della relativa documentazione	• comunicazione con i dolenti; • misurazione della salma; • inserimento dati anagrafici; • servizi complementari (consulenza cimiteriale, previdenza funeraria, ecc.); • gestione criticità insorgenti;

		Tecniche di negoziazione, vendita e marketing operativo	• strategie aziendali; • tecniche di negoziazione e vendita; • metodologie di comunicazione con i clienti interni ed esterni; • controllo conformità delle componenti del servizio funebre; • conformità della persona e della divisa; • corretta tenuta dei mezzi assegnati;
		Processi e tecniche di fatturazione	• nozioni di redazione del bilancio; • normativa fiscale di riferimento; • tenuta cassa; • inserimento dati contabili;
		Tecniche di gestione commerciale del credito	• ottimizzazione dei tempi di fatturazione e riscossione; • sistemi di riscossione delle fatture; • monitoraggio criticità insorgenti; • gestione insoluti;
		Tecniche di analisi e valutazione di iniziative di sviluppo commerciale sui mercati di riferimento	• tecniche di analisi delle tipologie qualitative e quantitative dei servizi effettuati sul territorio; • valutazione dei servizi offerti in rapporto al territorio; • individuazione dei bisogni da soddisfare e possibilità di sviluppo commerciale; • espansione territoriale dell'attività
		Tecniche di allestimento conduzione di cerimonie e riti funebri	• tecniche di gestione di problemi logistici Tecniche di gestione del lutto e aspetti psicologici dei riti funebri; tecniche comunicative; • conduzione di attività di gruppo



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

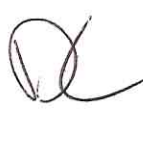
Durata _____

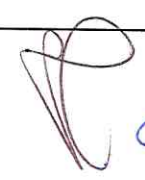
Categoria /Livello di inquadramento

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra _____

C.F. _____

Categoria/Livello di inquadramento

Anni di esperienza

Handwritten signatures and initials in blue and black ink.

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.

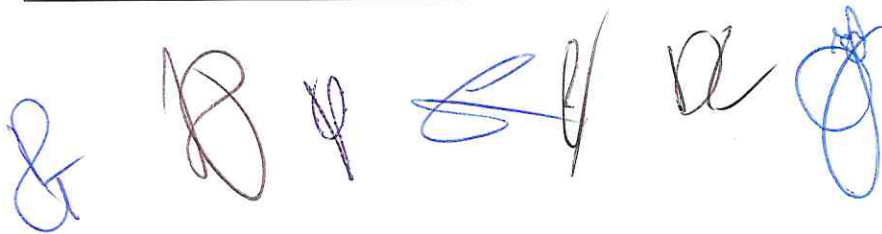
Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

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

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)

A series of seven handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The signatures are stylized and vary in complexity, with some featuring loops and others being more linear.

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

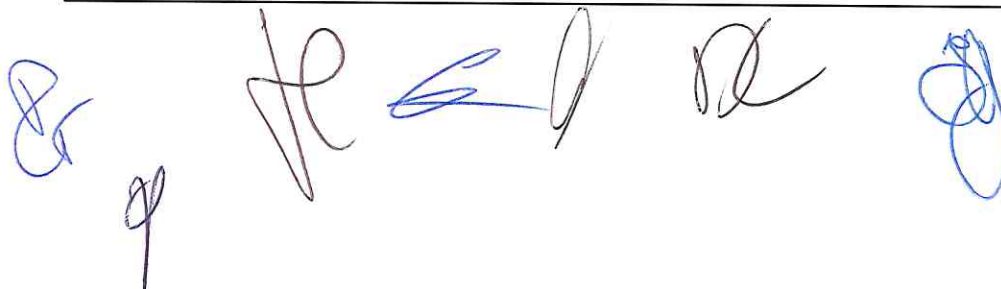
RAGIONE SOCIALE _____

INDIRIZZO _____

TELEFONO _____ FAX _____

E-MAIL _____

NOMINATIVO DEL TUTOR/REFENTE AZIENDALE _____



Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Competenze generali / specifiche – Insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE/PERIODO	MODALITA' 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

ALLEGATO N. 1
CAPITOLO 5
NORME DISCIPLINARI

ART. 21
SANZIONI DISCIPLINARI

1. In conformità a quanto previsto dall'art. 7, legge n. 300/70, l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa e alla correttezza del comportamento, quali quelli indicati al precedente art. 20, potrà dar luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale o scritto;
- b) multa non superiore a 4 ore di retribuzione base;
- c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 5 giorni;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 6 a 10 giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

2. Nell'individuazione della correlazione tra sanzioni e mancanze l'azienda terrà conto delle caratteristiche oggettive del fatto, nonché del comportamento complessivo tenuto dal lavoratore.

3. Il licenziamento ed ogni altro provvedimento disciplinare non pregiudicano le eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

4. L'applicazione delle sanzioni previste nel presente articolo prescinde dal diritto dell'azienda al risarcimento dei danni.

2. SANZIONI CONSERVATIVE

1. Ai sensi e per gli effetti del comma 4 dell'art.18 della L. n. 300/1970 come modificata dalla L. n.92/2012 le parti hanno inteso individuare in modo tassativo e specifico le infrazioni disciplinari a cui correlare le sanzioni conservative.

A) MANCANZE PUNIBILI CON IL RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO

Il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di minor rilievo del dovere di corretto comportamento.

B) MANCANZE PUNIBILI CON LA MULTA

Si incorre nella sanzione disciplinare della multa nelle seguenti ipotesi:

- a. in caso di una seconda mancanza di quelle previste nella precedente lett. A), entro 2 anni dall'applicazione del primo rimprovero scritto;
- b. per ritardo colposo nell'effettuare consegne di valori od oggetti;
- c. per il mancato rispetto del divieto di fumare laddove questo esista e sia specificatamente indicato e purché tale infrazione non possa comunque provocare immediato e diretto pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;

d. per inosservanza dell'orario di lavoro;

L'importo delle eventuali multe viene devoluto entro il mese di dicembre di ogni anno a beneficio di istituzioni benefiche e/o assistenziali interne o esterne.

C) MANCANZE PUNIBILI CON LA SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE FINO A 5 GIORNI

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione del servizio fino a 5 giorni nelle seguenti ipotesi:

- a. in caso di una seconda mancanza per la medesima infrazione, o di una terza mancanza di quelle previste nella precedente lett B), entro 2 anni dall'applicazione della prima multa;
- b. per avere rifiutato di eseguire la prestazione richiesta simulando patologie o altri impedimenti;
- c. per inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni, igiene e sicurezza sul lavoro;
- d. per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato vantaggio per sé e/o danno per l'impresa, salvo che, per la particolare gravità della mancanza, la stessa non sia diversamente perseguibile;
- e. per inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, che avrebbe potuto recare pregiudizio alla sicurezza del servizio o danno all'impresa e alle persone, anche se l'evento non si è verificato;
- f. per rifiuto di assoggettarsi, secondo le norme vigenti, a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'impresa e di quanto all'impresa è affidato;
- g. assenza ingiustificata fino ad un massimo di 2 giorni anche non consecutivi nell'arco di 12 mesi.

D) MANCANZE PUNIBILI CON LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE DA 6 A 10 GIORNI

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione da 6 a 10 giorni nelle seguenti ipotesi:

- a. in caso di una seconda mancanza per la medesima infrazione, o di una terza mancanza di quelle previste nella precedente lett C), entro 2 anni dall'applicazione della prima sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 5 giorni;
- b. per rifiuto di eseguire ordini e/o disposizioni concernenti obblighi di servizio;
- c. per contegno offensivo verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti, o verso la clientela;
- d. per volontario abbandono del posto di lavoro che non abbia causato pregiudizio al servizio o danno all'impresa;
- e. si presenta a lavoro in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di stupefacenti, senza che ciò determini un pregiudizio al servizio o danno all'azienda;
- f. per assenza ingiustificata, oltre i due giorni di cui alla precedente lettera C) e fino a 4 giorni non consecutivi nell'arco di 12 mesi.

3. SANZIONI ESPULSIVE

E) MANCANZE PUNIBILI CON IL LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

In via esemplificativa, si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso:

- a. in caso di una terza di quelle previste nella precedente lett. D) entro 2 anni dall'applicazione della prima sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 6 a 10 giorni;
- b. per avere deliberatamente alterato o contribuito ad alterare il normale funzionamento di meccanismi, apparecchi o sistemi informatici inerenti la sicurezza del servizio o altre attività gestionali, ancorché non ne sia derivato danno ai beni dell'impresa o alle persone;
- c. per irregolarità, trascuratezza o negligenza oppure per inosservanza di leggi, di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza del servizio con danni al materiale, all'armamento e a cose di terzi, o anche con danni alle persone;
- d. per assenza ingiustificata dal servizio oltre 4 giorni non consecutivi nell'arco di 12 mesi ovvero almeno due volte nell'arco di 12 mesi nei giorni precedenti o successivi ai giorni di ferie o ai festivi;
- e. per comprovata incapacità o persistente insufficiente rendimento, che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente gli obblighi di servizio e che abbiano causato danno o dolo all'impresa;
- f. per qualsiasi fatto gravissimo che dimostri l'incapacità ad adempiere agli obblighi di servizio come ad esempio il volontario abbandono al posto di lavoro che abbia causato pregiudizio o danno all'impresa;
- g. per ogni altra mancanza di equivalente gravità.
- h. in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ancorché l'effetto voluto non si sia verificato.

F) MANCANZE PUNIBILI CON IL LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

In via esemplificativa, si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per ogni mancanza che lede irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'impresa, come di seguito riportato:

- a. per illecito uso, manomissione, distrazione, sottrazione o furto di somme, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'impresa o ad essa affidati, ovvero per connivente tolleranza o occultamento relativamente ad abusi commessi da dipendenti o da terzi;
- b. per aver dolosamente percepito somme indebite a danno della clientela o per aver accettato un qualsiasi compenso, anche non in danaro, o per qualsiasi partecipazione a benefici offerti, ottenuti o sperati, in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio;
- c. per violazioni dolose di leggi, di regolamenti o dei doveri che possano arrecare o abbiano arrecato pregiudizio all'impresa o a terzi;
- d. per aver alterato, falsificato, sottratto documenti di trasporto, piombi doganali, registri o atti dell'impresa;
- e. per essersi reso colpevole di vie di fatto contro i propri superiori, i colleghi, i dipendenti ovvero per aver provocato risse fra colleghi nel luogo di lavoro;
- f. per aver provocato o partecipato a disordini, tumulti, violenze in servizio o comunque negli ambiti nei quali è consentito l'accesso alla clientela;
- g. per avere trasgredito al divieto di fumare in luoghi in cui tale atto è tassativamente vietato perché può provocare immediato e diretto pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- h. per condanna passata in giudicato per reati non colposi;

- i. quando sia accertato che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- j. per atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona.
- k. per minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'impresa, o per manifestazioni caluniose o diffamatorie, anche nei confronti dell'impresa
- l. per uso del rapporto di lavoro al fine di trarne illecito profitto per sé o per altri;
- m. per aver occultato fatti e circostanze relativi a illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, merci o qualsiasi altra cosa di spettanza o di pertinenza dell'impresa o ad essa affidati;
- n. insubordinazione seguita da vie di fatto,
- o. assenza senza giustificazione per tre giorni consecutivi (salvo casi di forza maggiore)
- p. condanne per reati commessi in danno dell'azienda e/o degli organi aziendali o comunque commessi nell'esercizio delle funzioni
- q. condanne per reati contro l'incolumità pubblica e/o che destino particolare allarme sociale e comunque per reati che comportino pene detentive non inferiori a tre anni di minimo edittale.
- r. Irregolare e dolosa timbratura delle presenze sul lavoro;
- s. per aver posto in essere comportamenti manifestamente in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di stupefacenti causando un pregiudizio al servizio o danno all'azienda

4. NORME PROCEDURALI

- 2. Il presente articolo e l'eventuale codice disciplinare aziendale devono essere affissi in luoghi dell'azienda accessibili a tutti i dipendenti.
- 3. L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
- 4. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
- 5. Per provvedimenti disciplinari superiori al richiamo verbale, che si intende svolto in forma tale da contestare l'addebito e sentire le difese del lavoratore, la Direzione aziendale contesta per iscritto il fatto che ha dato origine alla contestazione stessa.
- 6. La contestazione per iscritto dell'addebito deve essere tempestiva tenuto conto della natura dell'addebito e dei tempi tecnici imposti da eventuali esigenze istruttorie.
- 7. Il lavoratore che entro il termine di 7 giorni dal ricevimento della contestazione scritta non provvede a presentare per iscritto le proprie giustificazioni o a richiedere di discutere la contestazione stessa con la Direzione, si considera che non abbia nulla da osservare o giustificare all'addebito.
- 8. La Direzione, completata l'istruttoria - la quale, salvo casi particolari, deve esaurirsi entro trenta giorni di calendario dal ricevimento da parte del lavoratore della contestazione scritta - comunica al lavoratore la sanzione irrogata. Nel caso in cui il lavoratore chieda di essere sentito per fornire le giustificazioni, i trenta giorni decorrono, di norma, dalla data dell'incontro.
- 9. Fermo restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare diversa dal licenziamento può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca

mandato, le procedure di conciliazione previste dall'art. 7, commi 6 e 7 della legge n. 300/1970. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

10. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

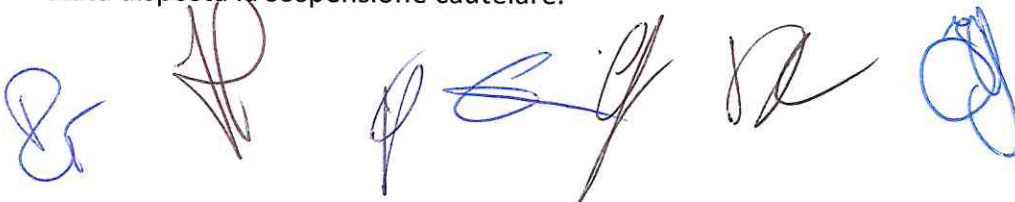
11. Le aziende sono tenute ad adattare il proprio codice disciplinare a quanto disposto dal presente articolo.

5. SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE

1. Nel caso di mancanze di particolare gravità o nei casi in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, la Direzione può disporre, a titolo di cautela, l'allontanamento del lavoratore dal servizio fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

2. Nel caso di sottoposizione del dipendente a procedimento penale per la commissione di un reato il cui accertamento in giudizio costituisca causa di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del presente articolo, la Direzione, fermo restando il diritto di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni al momento della definizione del giudizio penale, può disporre la sospensione cautelativa dal servizio del lavoratore per tutta la pendenza del procedimento penale a suo carico, senza decorrenza di retribuzione né di anzianità.

3. Ove venga irrogata la sanzione del licenziamento, essa avrà effetto dal momento in cui è stata disposta la sospensione cautelare.



CAPITOLO 6

AMBIENTE DI LAVORO, IGIENE E SICUREZZA

- Art. 22 -

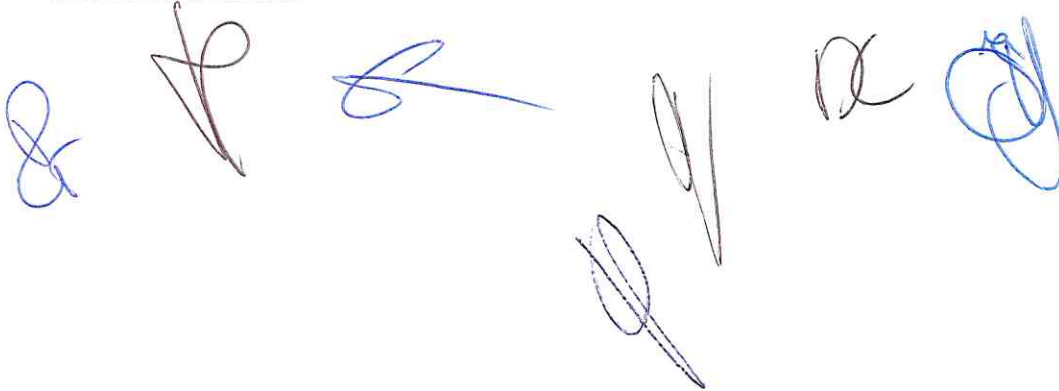
SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO

OMISSIS...

2) ORGANISMI PARITETICI

3. Le imprese che applicano il presente C.C.N.L., a far data dall'1.1.2024, versano alla Fondazione Rubes Triva un importo pari a 2,00 euro al mese per quattordici mensilità, per ogni dipendente assunto con qualsiasi tipo di rapporto di lavoro, in forza in ciascuna azienda al 1° gennaio di ogni anno. A decorrere dall'1.1.2027 sarà devoluto alla Fondazione Rubes Triva, con riguardo a ogni dipendente in forza al 1° gennaio di ogni anno, assunto con qualsiasi tipo di rapporto di lavoro un ulteriore contributo aggiuntivo di 1,00 euro al mese per dodici mensilità.

L'imprese, anche per il tramite delle associazioni datoriali a cui sono iscritte, forniranno alla Fondazione Rubes Triva i dati relativi al numero dei dipendenti entro il primo trimestre di ciascun anno di riferimento

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose horizontal line. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. They appear to be official signatures of representatives from the paritary organizations mentioned in the text.

CAPITOLO 7

ORARIO DI LAVORO

Art. 29

GIORNI FESTIVI - RIPOSO SETTIMANALE

1. I giorni festivi sono quelli stabiliti dalla legge (artt. 1 e 2, Legge 27 maggio 1949, n. 260, modificati dall'art. 1 della Legge 5.3.1977 n. 54, dall'art. 1 della Legge 28.12.1985 n. 792 e dall'art. 1 della legge n. 336/2000 e dall'art. 1 della Legge 8.10.2025, n. 151), ai quali si aggiunge quello del S. Patrono del luogo dove il dipendente lavora.¹
2. Il riposo settimanale dei lavoratori, come stabilito dalla legislazione vigente cade normalmente di domenica.
3. Per i lavoratori per i quali è ammesso a norma di legge il lavoro nel giorno di domenica, il riposo può essere fissato in un altro giorno della settimana, senza mai oltrepassare i sei giorni consecutivi di lavoro; in questo caso la domenica è considerata giorno lavorativo, mentre viene ad essere considerato giorno di riposo settimanale, a tutti gli effetti, il giorno fissato per il riposo stesso.
4. In tal caso viene corrisposta l'indennità di lavoro domenicale nella misura fissata dall'art. 43 lettera f).
5. Qualora una delle festività non domenicali di cui al primo comma del presente articolo coincida con la domenica, è dovuto a ciascun lavoratore il cui riposo settimanale cada normalmente di domenica, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una giornata di retribuzione globale.
6. Nel caso che una delle festività non domenicali di cui al 1° comma del presente articolo coincida con il giorno di riposo settimanale dei lavoratori di cui al 3° comma, questi ultimi hanno diritto allo stesso trattamento previsto per la coincidenza della domenica con una festività infrasettimanale.
7. Al trattamento previsto dai due commi precedenti si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano nel giorno di riposo normale o prestabilito, il compenso stabilito per il lavoro festivo.

¹ Legge 27.5.1949, n. 260, come modificata dalla L. 5.3.1977, n. 54, dalla L. 28.12.1985, n. 792 e dalla legge 20.11.2000 n. 336 e dalla Legge 8.10.2025, n. 151.

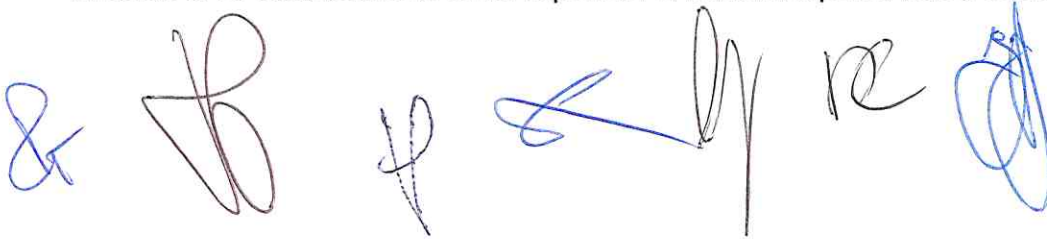
Art. 1 - Il giorno 2 giugno, data di fondazione della Repubblica, è dichiarato festa nazionale.

Art. 2 - Sono considerati giorni festivi, agli effetti dell'osservanza del completo orario festivo e del divieto di compiere determinati atti giuridici, oltre al giorno della festa nazionale, i giorni seguenti:

- tutte le domeniche;
- il primo giorno dell'anno;
- il giorno dell'Epifania;
- il 25 aprile: Anniversario della Liberazione;
- il giorno di lunedì di Pasqua;
- il 1° maggio: Festa del Lavoro;
- il giorno delle Festa dei Santi Apostoli Pietro e Paolo (solo per i lavoratori del Comune di Roma quale Festa del Santo Patrono)
- il giorno dell'Assunzione della B.V. Maria;
- il 4 ottobre: festa nazionale di San Francesco d'Assisi, Patrono d'Italia;
- il giorno di Ognissanti;
- il giorno della festa dell'Immacolata Concezione;
- il giorno di Natale;
- il giorno 26 dicembre.

N.B.: La festività del 4 novembre è stata differita alla prima domenica di novembre.

8. Per le festività soppresse dalla legge 5.2.1977 n. 54 si applicherà il seguente trattamento:
- 1) a compensazione ed in luogo delle festività nazionali e religiose nonché delle solennità civili soppresse o comunque differite dalla legge sopracitata, sono attribuite annualmente ai dipendenti regolati dal presente CCNL cinque giornate di permesso retribuito.
 - 2) i permessi retribuiti previsti dal precedente punto 1) sono assegnati dall'azienda compatibilmente con le esigenze di servizio su richiesta del lavoratore.
 - 3) ove i permessi di cui sopra non possano essere usufruiti entro l'anno cui si riferiscono per fatto derivante esclusivamente da motivate esigenze inerenti alla organizzazione dei servizi erogati, sarà corrisposta al lavoratore interessato nella retribuzione del mese di dicembre, per ciascuno di quelli non goduti, una quota giornaliera di retribuzione contrattuale, senza alcuna maggiorazione, di importo pari a quella dovuta per le giornate di ferie. Sono fatte salve diverse intese aziendali per l'eventuale fruizione dei permessi non goduti nell'anno successivo.²
9. Per la determinazione dei ratei in dodicesimi si arrotondano all'unità inferiore le frazioni pari o inferiori ai 50 centesimi e all'unità superiore le frazioni superiori ai 50 centesimi.



² Decorre dal 7 febbraio 2023

CAPITOLO 8

INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 31

ASSENZE - PERMESSI

1. Durante l'orario di lavoro, il lavoratore non può abbandonare il proprio lavoro se non debitamente autorizzato dal proprio superiore; per gli addetti ai turni avvicendati si richiama quanto stabilito dal penultimo comma dell'art. 25.
2. Il lavoratore è tenuto, in caso di assenza dal lavoro, ad avvertire l'azienda nello stesso giorno in cui ha inizio l'assenza, ed a giustificarla al più tardi entro il mattino successivo; il tutto salvo il caso di comprovata forza maggiore.
3. In caso di denunciata malattia, l'azienda ha facoltà di farla controllare per mezzo dei servizi ispettivi degli Enti competenti.
4. Al lavoratore che ne faccia domanda l'azienda può, a sua discrezione, accordare per giustificati motivi permessi o brevi congedi con facoltà di corrispondere o meno la retribuzione.
5. Tali permessi o brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di ferie salvo richiesta scritta del lavoratore.
6. Al lavoratore che contrae matrimonio viene concesso un permesso di:
 - a) 15 giorni di calendario con corresponsione della retribuzione e, a sua richiesta, altri 15 giorni non retribuiti, se effettivo o assunto con contratto di formazione e lavoro o apprendistato;
 - b) 7 giorni di calendario retribuiti, se assunto a termine.
7. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1, della Legge n. 53/2000 e degli artt. 1 e 3 del Decreto Interministeriale n. 278/2000, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni lavorativi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o della parte di unione civile, anche legalmente separati, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, ovvero di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.
8. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.
8. I lavoratori studenti in occasione degli esami ottengono permessi retribuiti nelle seguenti misure:
 - giorni 10 (dieci) lavorativi per gli esami di licenza di scuola secondaria di primo grado;
 - giorni 15 (quindici) lavorativi per il conseguimento del diploma di scuola secondaria di secondo grado;
 - giorni 2 (due) lavorativi per ogni esame universitario (inteso per tale l'insieme delle prove necessarie per ottenere la valutazione sul libretto).
9. Fra i giorni lavorativi è computato anche il sabato.
10. Nel caso che il lavoratore venga respinto, può fruire dei suddetti permessi solamente per la seconda volta, purché detti esami abbiano esito positivo.

11. I predetti lavoratori studenti hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti nella misura di 50 (cinquanta) ore in ogni anno scolastico per frequentare i corsi di studio sopra specificati.
12. È consentita l'utilizzazione della predetta competenza contrattuale anche in un solo anno scolastico fino ad un massimo di 150 ore nell'anno.
13. L'azienda può richiedere adeguata certificazione necessaria all'esercizio dei diritti di cui ai precedenti commi.
14. Si considerano ingiustificate le assenze non previste dal presente contratto.

Art. 33

TRATTAMENTO DI MALATTIA, DI CONVALESCENZA E DI INFORTUNIO

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. La comunicazione del numero di protocollo dovrà avvenire mediante l'utilizzo di posta elettronica o sms o con le modalità indicate dall'azienda.
5. 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.
6. 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.
7. L'Azienda ha facoltà di far controllare la malattia ai sensi della legge n. 300/1970 art. 5, nonché 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.
8. In caso di assenza per malattia o infortunio extra-professionale debitamente certificata il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per 365 giorni di calendario senza interruzione di anzianità.
9. Il diritto alla conservazione del posto viene comunque meno quando il lavoratore, anche per effetto di una pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli, raggiunga in complesso il limite dei 365 giorni di calendario durante l'arco temporale dei 1095 giorni consecutivi precedenti l'ultimo episodio morboso.

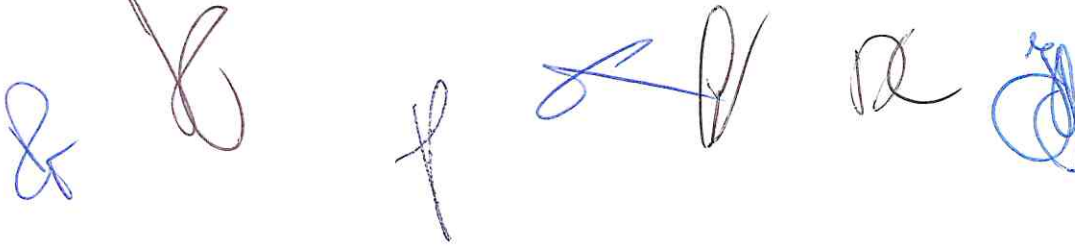
10. I periodi di ricovero ospedaliero anche in day hospital o di ospedalizzazione domiciliare, intervenuti nell'arco temporale dei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo evento morboso, debitamente certificati dalle strutture sanitarie competenti e comunicati tempestivamente e comunque non oltre il termine del relativo evento morboso, non si computano ai fini del raggiungimento dei periodi di conservazione del posto di cui al precedente comma 1, fino ad un massimo complessivo di 120 giorni di calendario nel medesimo arco temporale.
11. In presenza di gravi patologie quali, a titolo esemplificativo, malattie oncologiche, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, S.L.A., morbo di Cooley, trapianti di organi vitali, Aids conclamato, uremia cronica, che richiedano terapie salvavita o cure invasive e prolungate, come ad esempio l'emodialisi e la chemioterapia, i periodi di ricovero ospedaliero anche in day hospital o di ospedalizzazione domiciliare ed i giorni di assenza direttamente correlati alle citate terapie, debitamente certificati dalle strutture mediche competenti e comunicati tempestivamente e comunque non oltre il termine del relativo evento morboso, intervenuti nell'arco temporale dei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo evento morboso non si computano ai fini del raggiungimento del periodo di conservazione del posto fino ad un massimo complessivo di 300 giorni di calendario nel medesimo arco temporale. La natura delle patologie e la specifica terapia salvavita o cura invasiva e prolungata da effettuare devono risultare da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie.
12. Con riferimento ai lavoratori con condizione di disabilità accertata ai sensi degli artt. 3 e 5 della legge n. 104/1992 - computati ai sensi della legge n. 68/1999 oppure che hanno titolo ai permessi di cui all'art. 33 comma 6 della legge n. 104/1992 e sue successive modifiche ed integrazioni - alla luce degli obiettivi di cui al D. Lgs. n. 62/2024, i giorni di assenza per patologie, terapie, cure e riabilitazioni certificate come correlate alla condizione di disabilità da strutture mediche competenti, intervenuti nell'arco temporale dei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo evento morboso, non si computano ai fini del raggiungimento del periodo di conservazione del posto fino ad un massimo complessivo di 160 giorni di calendario; tale periodo di 160 giorni va inteso quale aggiuntivo rispetto ai due diversi periodi previsti dai precedenti commi 10 e 11 per le casistiche rispettivamente indicate.
13. 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. Sono tuttavia utili ai fini del computo dei periodi di conservazione del posto di cui ai commi precedenti i periodi di infortunio successivamente non riconosciuti tali dall'INAIL.
14. Durante il periodo di conservazione del posto previsto dai commi precedenti l'azienda corrisponde al lavoratore la retribuzione globale.
15. 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.
16. 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.
17. Uguali diritti spettano al lavoratore nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

NORMA DI ATTUAZIONE

La nuova disciplina del periodo di conservazione del posto di lavoro di cui ai commi da 8 a 12 del presente articolo decorre dalla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del presente CCNL, ferma restando la disciplina transitoria di seguito indicata.

Al fine di non pregiudicare le situazioni già in essere, per i lavoratori già in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo resta applicabile la disciplina previgente fino a tutto il 7 luglio 2027.

Resta inteso che, a decorrere dal giorno successivo, troverà integrale applicazione la nuova disciplina del presente articolo in materia di comportamento, anche con riferimento ai periodi di assenza intervenuti precedentemente alla data di decorrenza della nuova disciplina.



CAPITOLO 9

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 37

MINIMI TABELLARI INTEGRATI

I minimi tabellari integrati e le relative decorrenze sono quelle determinate nella tabella di seguito riportata.

Livello	Parametro	Decorrenze		
		01/07/2026	01/04/2027	01/11/2027
QS	244,85	3.377,44 €	3.438,00 €	3.498,56 €
Q	218,81	3.018,36 €	3.072,48 €	3.126,60 €
A1	193,19	2.664,90 €	2.712,69 €	2.760,48 €
A2	175,63	2.422,67 €	2.466,11 €	2.509,55 €
B1	162,40	2.240,21 €	2.280,38 €	2.320,55 €
B2	151,95	2.095,99 €	2.133,57 €	2.171,15 €
C1	141,50	1.951,83 €	1.986,83 €	2.021,83 €
C2	133,95	1.847,74 €	1.880,87 €	1.914,00 €
C3	129,89	1.791,74 €	1.823,87 €	1.856,00 €
D1	125,83	1.735,73 €	1.766,85 €	1.797,97 €
D2	118,87	1.639,64 €	1.669,04 €	1.698,44 €
D3	100,00	1.379,42 €	1.404,15 €	1.428,88 €

Art. 40

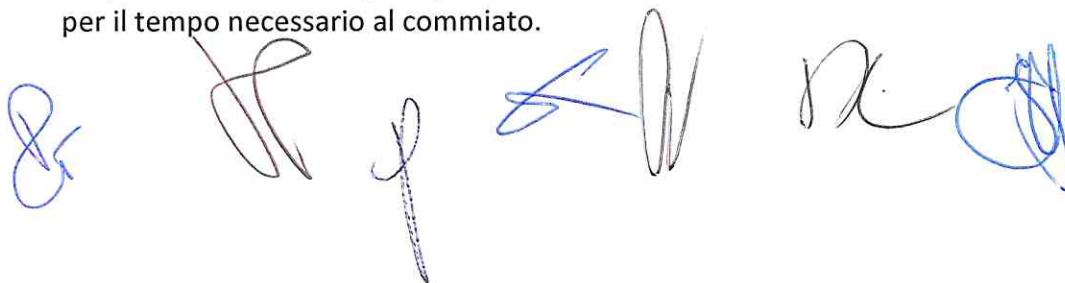
INDENNITÀ VARIE

OMISSIS...

g) Indennità per prestazioni disagiate

1. Di norma, salvo che per le aziende delle aree metropolitane, in relazione alla cui specifica diversa organizzazione del lavoro è possibile definire differenti criteri e modalità applicative, si riconoscono per prestazioni particolarmente disagiate per il settore funerario quelle connesse ai trattamenti tanatologici sulla salma e alle esumazioni ed estumulazioni programmate nei cimiteri.
2. Indennità per operazioni tanatologiche: 9,00 € che aumenta a 10,00 € dal 1° gennaio 2024, per l'addetto, a turno, alla camera mortuaria per l'esecuzione di operazioni tanatologiche, ivi comprendendovi i trattamenti conservativi e di ricomposizione sulla salma. Le Parti aziendali possono ricercare e definire diverse modalità di corresponsione dell'indennità in coerenza con le particolari situazioni organizzative riscontrate.
3. Indennità per trattamenti conservativi: 11,00 €, che aumenta a 12,00 € dal 1° gennaio 2024, per ogni trattamento conservativo di cui agli artt. 32 e 48 del D.P.R. 10/9/1990 n. 285.

4. Indennità per esumazioni ed estumulazioni programmate: l'indennità per ogni salma esumata o estumulata è da attribuirsi complessivamente alla squadra operativamente impegnata. L'indennità è stabilita in:
- 11,00 €, che aumenta a 12,00 € dal 1° gennaio 2024 e a 13,50€ dal 1° gennaio 2027 per esumazione effettuata con mezzi meccanici e per estumulazione;
 - 16,00 €, che aumenta a 17,00 € dal 1° gennaio 2024 e a 18,50€ dal 1° gennaio 2027 per esumazione effettuata senza ausilio di mezzi meccanici.
5. Indennità per cerimonia funebre: dal 1° gennaio 2027, € 20 ad intervento per l'addetto che, a seguito di specifica formazione ed in possesso di adeguate competenze professionali, sulla base delle volontà della famiglia, predispone, conduce e gestisce la cerimonia funebre, con eventuale presentazione e proiezione di video e/o foto dedicati al ricordo del defunto.
6. Indennità per saluto funebre: dal 1° gennaio 2027, € 10 ad intervento per l'addetto che, su indicazione della famiglia, predispone ed esegue un saluto di commiato al defunto.
7. Indennità per operazioni di tanatoestetica: dal 1° gennaio 2027, € 10 per l'addetto che, in possesso di specifica formazione, esegue trattamenti finalizzati a conservare e curare l'aspetto della salma per il tempo necessario al commiato.

The image shows five distinct handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more angular or stylized.

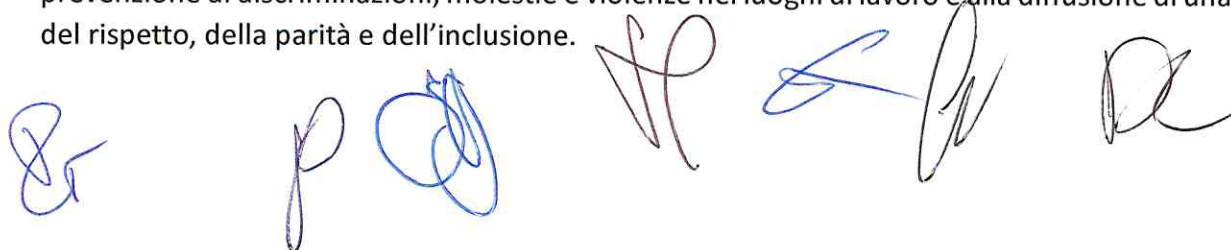
CAPITOLO 10

PARI OPPORTUNITÀ - AZIONI SOCIALI - PROVVIDENZE VARIE

Art. 42

PARI OPPORTUNITÀ, DIVERSITÀ, INCLUSIONE E TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. Nel rispetto delle disposizioni contenute nella Direttiva 2006/54/CE-nel D.lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", come modificato dalla legge 5 novembre 2021 n. 162, e in linea con le raccomandazioni dell'Unione Europea a tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori e con la Direttiva UE 2023/970 sulla parità di retribuzione tra uomini e donne recepita in Italia con il D.Lgs. n. 96 del 7 maggio 2026, le Parti convengono sulla opportunità di perseguire una politica di gestione delle risorse umane mirata a porre in atto interventi finalizzati ad incrementare la presenza femminile nei luoghi di lavoro ed a favorire il coinvolgimento delle risorse femminili in programmi di formazione professionale al fine di garantire pari opportunità di sviluppo professionale e di carriera, nonché a promuovere la valorizzazione delle diversità, l'inclusione e il rispetto della dignità della persona nei luoghi di lavoro.
2. In tale ambito le Parti promuovono l'adozione ed il monitoraggio delle certificazioni della parità di genere nel settore, anche al fine di favorire politiche aziendali orientate alla prevenzione di ogni forma di discriminazione diretta o indiretta fondata su sesso, genere, età, origine etnica, nazionalità, lingua, religione, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere, opinioni personali e condizioni sociali.
3. Con riferimento alle disposizioni di cui all'art. 46 del D.lgs. n. 198/2006, come modificato dalla legge n. 162/2021 le aziende che siano obbligate per legge alla presentazione del rapporto biennale lo trasmettono alla R.S.U. nei termini e con le modalità fissate per decreto ministeriale, favorendo momenti di confronto sulle misure adottate in materia di parità, inclusione e valorizzazione delle diversità.
4. In materia di orario di lavoro, le aziende, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e di contratto, possono accogliere anche con priorità, le richieste di diversificazione e/o flessibilità - anche individuale - di orario e/o di trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro, presentate da lavoratrici e lavoratori per comprovate esigenze familiari e di cura, al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la condivisione delle responsabilità familiari.
5. Sono considerate mancanze sanzionabili a norma dell'art. 21 del presente CCNL i comportamenti, che si configurino come violazione della dignità, della libertà personale o discriminazione delle lavoratrici e dei lavoratori, ivi compresi comportamenti molesti, vessatori o indesiderati di natura fisica, psicologica, morale o sessuale posti in essere nei rapporti di lavoro.
6. Le aziende promuovono iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione finalizzate alla prevenzione di discriminazioni, molestie e violenze nei luoghi di lavoro e alla diffusione di una cultura del rispetto, della parità e dell'inclusione.



Art. 43

PRESTAZIONI PER FINI SOCIALI - PROVVIDENZE VARIE

OMISSIS...

f) Violenza di genere

1. Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione certificati, in quanto vittime di violenza di genere, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, in conformità alla Direttiva (UE) 2024/1385 e alla Convenzione OIL 190/2019 ratificata con Legge n. 4 del 15 gennaio 2021, hanno diritto di astenersi dal lavoro, per un periodo retribuito massimo di 12 mesi per motivi connessi a tali percorsi, fruibili nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato anche su base oraria, in misura non inferiore ad 1/3 dell'orario medio giornaliero del mese precedente quello di inizio del congedo.
2. Le lavoratrici hanno altresì diritto a fruire di ulteriori periodi di aspettativa non retribuita entro il limite temporale massimo di 36 mesi.
3. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro – corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 – con un preavviso non inferiore a 7 giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
4. Durante il congedo, il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.
5. A livello aziendale potranno essere riconosciute, ulteriori provvidenze, quali l'individuazione temporanea di una diversa sede di lavoro a parità di condizioni economiche e normative, l'anticipazione di quote del TFR maturato, agevolazioni nell'uso della modalità di lavoro agile o di forme di flessibilità oraria, l'accesso al part-time in via temporanea con diritto al ripristino del tempo pieno, nonché avviate campagne di comunicazione e sensibilizzazione sul contrasto alla violenza di genere, anche attraverso il superamento di ogni stereotipo discriminatorio, a partire dal linguaggio.

g) Prevenzione e repressione del mobbing

1. Le parti riconoscono che la tutela della dignità, dei diritti fondamentali e della salute psico-fisica dei dipendenti è essenziale per garantire la qualità della vita negli ambienti di lavoro.
2. I datori di lavoro e i dipendenti si impegnano altresì ad adoperarsi affinché, nell'ambiente lavorativo, siano prevenute e contrastate, tra colleghi nonché tra superiori e subordinati, forme di molestia, di vessazione e di violenza di natura fisica, psicologica, morale, sessuale atte a produrre nei dipendenti uno stato di sofferenza e prostrazione.
3. Assieme alle Parti stipulanti, i datori di lavoro e i dipendenti – nel condividere gli impegni di cui sopra – aderiscono a quanto stabilito dalla raccomandazione UE n. 31 del 27.2.1991, dalla Risoluzione del Parlamento Europeo A5-0283/2001 del 20.9.2001, dall'Accordo delle parti sociali europee del

26.4.2007 e dal correlato Accordo Quadro sulle molestie nei luoghi di lavoro del 25.1.2016, promuovendo politiche di prevenzione, sensibilizzazione e informazione per contrastare il mobbing e garantire un ambiente di lavoro rispettoso della dignità di ogni lavoratrice e lavoratore.

4. Le aziende, in conformità agli artt. 28 e 29 del D.Lgs. n. 81/2008, e all'art. 9 della Legge n. 4/2021, si impegnano ad includere il rischio di molestie, incluse quelle di natura fisica, psicologica, morale e sessuale, nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), definendo specifiche misure di prevenzione e protezione, come la formazione, l'adozione di codici di condotta e l'istituzione di canali di segnalazione riservati.



CAPITOLO 11

ESTINZIONE E NOVAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 52

WELFARE CONTRATTUALE

Previdenza complementare

1. Le Parti si danno reciprocamente atto che la previdenza complementare può rappresentare un efficace strumento per assicurare al lavoratore il mantenimento del livello di vita acquisito durante il periodo di attività lavorativa anche successivamente al collocamento a riposo, integrando specificamente le risorse economiche a sua disposizione.
2. Preso atto delle normative vigenti, le Parti concordano pertanto di prevedere un Fondo pensione complementare per i lavoratori e le imprese pubbliche funerarie.
3. A tal fine, considerata specificamente la situazione occupazionale del settore e con l'intento di fare comunque riferimento ad un Fondo con una platea di destinatari sufficientemente ampia da realizzare l'interesse dei dipendenti, le Parti convengono di aderire al Fondo, già presente nell'ambito del sistema Confservizi, denominato Fondo Pensione Complementare per i dipendenti delle imprese di pubblica utilità – PEGASO.
4. Ai sensi e per gli effetti previsti dal comma 4 dello Statuto del Fondo Pegaso, le Parti convengono di accettare integralmente le norme statutarie di Pegaso, fatte salve, in specie con riferimento ai contributi rispettivamente a carico delle aziende e dei lavoratori ed alle quote del T.F.R., le disposizioni di seguito convenute:

Contributo a carico azienda

1. 1,0% della retribuzione annua utile ai fini del T.F.R., escluse 13a e 14a mensilità
2. Per ciascun dipendente iscritto al Fondo di previdenza complementare con versamento della relativa contribuzione le aziende verseranno un ulteriore contributo aggiuntivo a carico dell'azienda stessa, stabilito in misura fissa, pari a 13 euro per 12 mensilità.
3. A decorrere dal 1° gennaio 2024, il contributo di cui al comma precedente è incrementato di una quota di contribuzione aggiuntiva di 9 euro per 12 mensilità per un complessivo contributo aggiuntivo in cifra fissa di 22 euro per 12 mensilità per ciascun lavoratore iscritto. Con decorrenza 1° gennaio 2027 il contributo in oggetto è elevato di ulteriori 8,50 euro per un complessivo contributo aggiuntivo in cifra fissa di 30,50 euro per 12 mensilità per ciascun lavoratore iscritto.
4. L'obbligo contributivo è assunto dai datori di lavoro solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo negoziale di riferimento e finché permane l'iscrizione allo stesso. Di conseguenza, nessun contributo è dovuto dal datore di lavoro nel caso in cui il lavoratore decida di aderire ad una forma pensionistica diversa da quella contrattuale di riferimento.

Assistenza sanitaria integrativa

OMISSIS...

5. A decorrere dal 1° luglio 2024 il contributo che le aziende versano al Fondo FASDA è incrementato di un importo aggiuntivo trimestrale pari a 42 euro, al netto del contributo di solidarietà ed al lordo delle spese di funzionamento del Fondo. Di conseguenza a decorrere dal versamento del 16 luglio 2024 il contributo ordinario trimestrale è aumentato alla misura complessiva di 84,50 euro per ogni lavoratore dipendente. Con decorrenza 1° ottobre 2026 il contributo in oggetto è elevato di ulteriori 16,50 euro trimestrali. Di conseguenza a decorrere dal versamento del 16 ottobre 2026 il contributo ordinario trimestrale è aumentato alla misura complessiva di 101,00 euro per ogni lavoratore dipendente.



Modifiche terminologiche (art. 4 legge n. 62/2024)

Le Parti convengono infine, in coerenza con le disposizioni dell'art. 4 della legge n. 62/2024, di adeguare la terminologia usata nel presente contratto per indicare la condizione di disabilità dei lavoratori, modificando i testi degli articoli e/o parti di articoli come di seguito riportato.

-omissis-

Art. 10

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

OMISSIS

27. Qualora, per effetto dell'adozione delle clausole elastiche, la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze dei lavoratori studenti di cui all'art. 10 comma 1 della legge 300/1970 o dei lavoratori nelle condizioni di cui all'art 8 commi 3, 4 e 5 del D. Lgs. n. 81/2015 (patologie oncologiche nonché gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti che causino ridotta capacità lavorativa del lavoratore o riguardino il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore; necessità di assistenza continua di persona convivente con totale e per permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità; figlio convivente di età non superiore a 13 anni o persona con disabilità) ovvero allo svolgimento di altra attività lavorativa subordinata o autonoma, i lavoratori interessati hanno facoltà di revocare il consenso prestato a tali clausole.

Art. 13

TELELAVORO

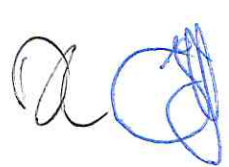
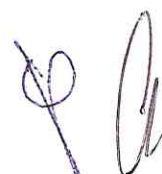
1. Le Parti convengono nel considerare il telelavoro una modalità di svolgimento della prestazione che permette di modernizzare l'organizzazione del lavoro realizzando un miglioramento del processo produttivo delle imprese e conciliando l'attività lavorativa delle persone con la vita sociale e familiare, anche con riferimento al miglioramento delle condizioni territoriali, ambientali e di mobilità, offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati. In tale ambito saranno considerati progetti che prevedano anche il coinvolgimento dei *mobility manager*. Le Parti convengono altresì, tenendo conto delle possibilità insite nella società dell'informazione, di incoraggiare tale nuova forma di lavoro per coniugare flessibilità e sicurezza con l'obiettivo di offrire anche alle persone con disabilità più ampie opportunità nel mercato del lavoro.

Art. 13 bis

LAVORO AGILE

1. Con l'obiettivo di supportare il diffondersi della regolamentazione collettiva aziendale sul lavoro agile nel settore e fermi restando gli accordi già in essere, condividono pertanto i seguenti elementi di riferimento.

- a) Facoltatività dell'utilizzo del lavoro agile nell'impresa;



- b) Volontarietà di adesione individuale al lavoro agile;
- c) Compatibilità dell'attività lavorativa con lo svolgimento della prestazione in modalità agile, secondo le valutazioni tecnico-organizzative-produttive di pertinenza dell'azienda;
- d) Alternanza tra presenza fisica nella sede aziendale e lavoro agile, in coerenza con le esigenze tecnico-organizzative aziendali e per favorire l'integrazione con il contesto aziendale e i contatti con i colleghi, evitando rischi di isolamento;
- e) Flessibilità organizzativa e bilanciamento dei tempi di vita e lavoro, con regolazione della fascia temporale in cui opera il diritto alla disconnessione, nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa, fatto comunque salvo il rispetto degli obblighi contrattuali di disponibilità a garanzia dell'operatività dell'azienda;
- f) Parità di genere e inclusione, nell'ottica di favorire la genitorialità e l'effettiva ripartizione delle relative responsabilità ed i prestatori di assistenza nonché facilitare l'accesso al lavoro agile per chi si trova in una condizione di disabilità o in presenza di alcune tipologie di malattie croniche gravi e invalidanti o che richiedono il ricorso a cure oncologiche o terapie salvavita;
- g) Formazione adeguata;
- h) Informativa scritta al lavoratore ed agli RLSA aziendali, contenente le indicazioni su salute e sicurezza per garantire e responsabilizzare il lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile.

OMISSIS

Art. 43

PRESTAZIONI PER FINI SOCIALI - PROVVIDENZE VARIE

OMISSIS

e) Persone con disabilità

1. Nei confronti dei lavoratori che si trovino nelle condizioni descritte dalla Legge 5/2/1992 n. 104 trovano applicazione le agevolazioni previste dall'art. 33 della legge medesima e dall'art. 20 della Legge n. 53/2000, fatti salvi gli accertamenti ivi prescritti.

The image shows a series of handwritten signatures in blue ink. There are five distinct signatures on the left side, followed by a larger, more complex signature on the right side. The signatures are written in a cursive, flowing style.

