VERBALE DI ACCORDO

Addì, 14 novembre 2018

UTILITALIA, CISAMBIENTE, LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI, A.G.C.I. SERVIZI, CONFCOOPERATIVE LAVORO e SERVIZI

e

le OO.SS. FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI e FIADEL

in attuazione degli impegni presi con il verbale di accordo 18 giugno 2018, hanno sottoscritto il presente Verbale di accordo, col quale hanno proceduto ad aggiornare l'Allegato 8 per il lavoratori dei servizi funerari e cimiteriali, come da documento contrattuale allegato.

Letto confermato sottoscritto

UTILITALIA

FP-CGIL

CISAMBIENTE

FIT-CISL

LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI

UILTRASPORTI

CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI

FIADEL

A.G.C.I. SERVIZI

Allegato 8

ALLEGATO PER I LAVORATORI DEI SERVIZI FUNERARI E CIMITERIALI

Premessa

Le parti, con il presente articolato, integrativo del CCNL dei servizi ambientali, intendono predisporre, per le aziende che applicano il suddetto CCNL uno strumento idoneo ad inquadrare il personale addetto ai servizi funerari e cimiteriali.

Le parti non intendono modificare gli assetti contrattuali in atto presso aziende associate o che applicano il CCNL, le quali già assicurano servizi cimiteriali e funerari.

Resta ferma la possibilità per queste ultime di procedere alla utilizzazione del presente articolato, sulla base di specifiche intese definite in ambito aziendale.

Avuto riguardo a quanto precisato nei precedenti commi, il rapporto di lavoro del personale addetto ai servizi cimiteriali e funerari è regolato, in via generale, dagli istituti del presente CCNL, con esclusione di quanto disciplinato dal presente allegato, tenuto conto della specificità delle attività espletate in tale settore merceologico.

Per quanto attiene alle figure professionali degli addetti ai servizi funerari e cimiteriali, previste nella classificazione del personale, le parti convengono quanto segue.

Per quanto attiene al trattamento economico, in particolare per la definizione ed il calcolo della retribuzione e dei trattamenti minimi tabellari mensili, si farà riferimento al CCNL Utilitalia per i dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario, adeguandone automaticamente gli incrementi retributivi avuto riguardo alle decorrenze e quantità e fatta salva la conversione dei livelli classificativi, come di seguito riportato.

A) RETRIBUZIONE E SUE DEFINIZIONI

La retribuzione è corrisposta ai lavoratori mensilmente in un giorno stabilito dall'azienda.

Con l'espressione "minimo tabellare integrato" si intendono i minimi determinati per i vari gruppi dei lavoratori nella tabella allegata, risultanti dal conglobamento nella retribuzione base contrattuale vigente alla data del 10 luglio 2018 dell'indennità di contingenza in vigore alla data del 1° novembre 1991, cui si aggiungono gli aumenti retributivi mensili previsti dal presente CCNL e dai seguenti accordi.

Con l'espressione "retribuzione individuale" si intende la somma del minimo tabellare integrato, degli eventuali importi già maturati ai sensi dell'art. 13 del previgente CCNL 28.7.92 "aumenti periodici di anzianità" e degli aumenti di merito nonché degli eventuali assegni ad personam.

Con l'espressione "retribuzione globale" si intende la somma della retribuzione individuale, delle indennità a carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese anche se forfetizzato, nonché, salvo diversamente disposto, degli eventuali

assegni ad personam sostitutivi di indennità e/o voci retributive soppresse dal presente CCNL.

Nota a verbale
Continua altresì ad essere corrisposto l'EDR di cui al Protocollo Governo-Parti Sociali 31.7.1992; lo stesso è utile ai soli fini della tredicesima mensilità, delle ferie, delle festività nazionali ed infrasettimanali, dell'indennità di preavviso, del T.F.R. e dei permessi retribuiti.

B) CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE GIORNALIERA ED ORARIA

La retribuzione oraria, nei suoi vari aspetti come definiti nell'articolo precedente, si ottiene dividendo la retribuzione mensile per il coefficiente 165 (centosessantacinque).

La retribuzione giornaliera si ottiene moltiplicando la retribuzione oraria per il numero delle ore settimanali di lavoro diviso per il numero dei giorni lavorativi della settimana.

C) MINIMO TABELLARE INTEGRATO

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

Gruppo	Par	Minimo Tabellare Integrato 10.07.2018	1.08.2018	1.08.2019	1.08.2020
Q (ex QS)	244,85	€ 2.921,26	€ 2.955,28	€ 3.006,30	€ 3.057,32
Q (ex par.305)	218,81	€ 2.610,68	€ 2.641,08	€ 2.686,68	€ 2.732,28
8 (ex A1)	193,19	€ 2.304,96	€ 2.331,80	€ 2.372,06	€ 2.412,32
7 (ex A2)	175,63	€ 2.095,44	€ 2.119,84	€ 2.156,44	€ 2.193,04
6 (ex B1)	162,40	€ 1.937,63	€ 1.960,19	€ 1.994,04	€ 2.027,88
5 (ex B2)	151,95	€ 1.812,88	€ 1.833,99	€ 1.865,65	€ 1.897,32
4 super (ex C1)	141,50	€ 1.688,20	€ 1.707,86	€ 1.737,34	€ 1.766,83
4 (ex C2)	133,95	€ 1.598,17	€ 1.616,78	€ 1.644,69	€ 1.672,61
3 super (ex C3)	129,89	€ 1.549,73	€ 1.567,78	€ 1.594,84	€ 1.621,91
3 (ex D1)	125,83	€ 1.501,29	€ 1.518,77	€ 1.544,99	€ 1.571,22
2 (ex D2)	118,87	€ 1.418,18	€ 1.434,69	€ 1.459,46	€ 1.484,23
1 (ex D3)	100,00	€ 1.193,10	€ 1.206,99	€ 1.227,83	€ 1.248,67

D) COPERTURA ECONOMICA PER IL PERIODO DI VACANZA CONTRATTUALE

Le Parti riconoscono ai lavoratori in forza alla data del 10 luglio 2018 e tuttora in forza alle date di erogazione come di seguito individuate un importo forfettario *una tantum* a titolo di integrale copertura economica del periodo di vacanza contrattuale 1 febbraio 2016 – 31 luglio 2018 convenzionalmente determinato dalle Parti in € 300,00 lordi, riferiti al parametro medio 143,96, come da tabella di seguito riportata.

Gruppo	Par.	Una Tantum 31.07.2018
	143,96	**€ 300,00**
Q	244,85	€ 510,24
Ex Q	218,81	€ 455,99
8	193,19	€ 402,59
7	175,63	€ 366,00
6	162,40	€ 338,43
5	151,95	€ 316,64
4super	141,50	€ 294,87
4	133,95	€ 279,14
3super	129,89	€ 270,68
3	125,83	€ 262,22
2	118,87	€ 247,70
1	100,00	€ 208,39

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 del Codice Civile, 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 1/30 (un trentesimo) per mese intero di servizio prestato da ciascun lavoratore nel periodo sopra indicato; si intende per mese intero anche la frazione superiore a 15 giorni; sono equiparate a servizio prestato le sole assenze con diritto alla retribuzione almeno parziale a carico dell'azienda (es. malattia, infortunio, congedo per maternità, ecc.); in caso di retribuzione ridotta 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° febbraio 2016, l'importo è corrisposto in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati dalla data di assunzione.

La somma complessiva spettante, come determinata ai sensi dei commi precedenti, viene attribuita in due tranche di pari importo, di cui la prima verrà erogata con la prima retribuzione utile successiva alla stipulazione del presente accordo.

La seconda tranche viene erogata con la retribuzione del mese di marzo 2019; tuttavia 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.

Per quanto attiene alla parte normativa, si farà riferimento al presente CCNL, prevedendone una sezione speciale per i seguenti istituti contrattuali:
a) anzianità

b) orario di lavoro settimanale, lavoro straordinario, notturno, festivo
c) servizio di pronto intervento e reperibilità
d) indennità prestazioni disagiate
e) alloggio
f) trattamento di fine rapporto
g) attività sindacali
h) regolamentazione esercizio diritto di sciopero
i) profili formativi apprendistato professionalizzante

a) ANZIANITÀ

1. L'anzianità di servizio del dipendente, che non produce effetti economici riguardanti gli aumenti periodici, si computa con riferimento ai periodi di effettiva prestazione lavorativa o equivalenti.
2. Il computo avviene a mesi interi; le frazioni di mese non inferiori a 15 giorni sono computate come mese intero.

b) ORARIO DI LAVORO

1. Durata orario di lavoro settimanale

1. La durata dell'orario normale settimanale di lavoro è fissata in 38 ore settimanali distribuite, di norma, su cinque o sei giorni della settimana.

2. La durata massima settimanale dell'orario di lavoro è di 52 (cinquantadue) ore. Sono escluse dal computo del suddetto limite della durata massima settimanale dell'orario di lavoro le seguenti prestazioni, benché retribuite:
   - ore di lavoro trascorse in attesa durante le funzioni religiose e/o civili;
   - ore di viaggio in trasferta non alla guida;
   - ore impiegate in attività di formazione professionale;
   - prestazioni del personale addetto alle aree operative per assicurare la continuità del servizio indicato nell'art. 16, lett. n), n. 4 del D. Lgs. n. 66/2003.

2. Lavoro straordinario

Si considera lavoro straordinario quello autorizzato e compiuto dal lavoratore oltre la durata dell'orario normale di lavoro.

3. Lavoro notturno

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata:

   - del 32% per prestazioni straordinarie feriale diurne;
   - del 45% per prestazioni feriali notturne e festive (diurne e notturne).

2. Le prestazioni di lavoro notturno, siano esse in turni avvicendati che in turni non avvicendati, sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 15%.

4. Lavoro festivo

1) Lavoratori non addetti a turni avvicendati

Il lavoratore che viene chiamato a prestare servizio in un giorno festivo viene compensato con altra giornata di riposo e con la sola maggiorazione della retribuzione della retribuzione individuale oraria del 45%.

Qualora in casi eccezionali la giornata di lavoro festivo non possa essere compensata con altra giornata di riposo, il lavoratore avrà diritto alla retribuzione individuale oraria maggiorata del 45%.

2) Lavoratori addetti a turni avvicendati

Il lavoratore addetto a turni avvicendati che viene chiamato a prestare servizio nel giorno prestabilito di riposo od in un giorno festivo infrasettimanale anche se coincide con una domenica, viene compensato come precisato al 2° comma del precedente paragrafo 1.

c) SERVIZIO DI PRONTO INTERVENTO – SERVIZIO DI REPERIBILITÀ

Tenuto conto delle particolari caratteristiche del servizio le aziende, avendo l'obbligo di garantire alcuni servizi di pubblica utilità previsti dalla vigente legislazione o in caso di attivazione di particolari servizi di onoranze funebri, sono impegnate ad organizzare un servizio di pronto intervento 24 ore su 24.

Le modalità attuative del pronto intervento sono definite dalla Direzione aziendale, previa consultazione con la R.S.U., tenendo conto delle caratteristiche delle aziende e della tipologia dei servizi da garantire.

Laddove in sede locale sussistano esigenze obiettive, l'azienda istituisce un servizio di reperibilità.
In particolare l'azienda ricorre per il servizio di reperibilità inerente i trasporti e le onoranze funebri a personale dei rispettivi settori, soggetti all'obbligo della reperibilità.

Per il predetto servizio, fermo restando quanto stabilito dal presente contratto in materia di orario di lavoro, si conviene quanto segue:

a) nel servizio di reperibilità si deve avvicendare il maggior numero di lavoratori in possesso delle necessarie qualificazioni professionali;

b) l'impegno di reperibilità riguarda di norma 7 giorni al mese, fatta salva l'individuazione da parte dell'azienda, previa consultazione della r.s.u., di limiti superiori in relazione al numero degli addetti utilizzabili nel servizio.

Il servizio di reperibilità comporta l'obbligo per il dipendente di essere reperibile presso la propria abitazione o in località compatibile con l'esigenza di rendersi disponibile nel più breve tempo possibile, per rispondere alle chiamate degli utenti o del centralino aziendale o del presidio tecnico-aziendale o direttamente dell'Autorità esterna ed effettuare gli interventi necessari.

Il personale in reperibilità viene dotato, ai soli fini del servizio, di telefono cellulare aziendale o di altro mezzo idoneo.

Per località compatibile si intende un luogo che consenta l'effettuazione dell'intervento richiesto entro 30 minuti dalla chiamata.

Il turno di reperibilità di norma va limitato ai periodi fuori del normale orario di lavoro e non può eccedere le 24 ore.

Il servizio di reperibilità viene compensato come segue:

a) reperibilità in giorno feriale: euro 17,50
b) reperibilità in giorno domenicale o festivo infrasettimanale: euro 20,50.

Il compenso per reperibilità in giorno feriale prestato in misura inferiore alle 24 viene ridotto proporzionalmente in funzione del numero delle ore prestate, fermo il minimo di 1/3.

Gli interventi effettuati su chiamata nel corso del servizio di reperibilità sono retribuiti secondo le norme sul lavoro straordinario; per ogni intervento vengono riconosciute convenzionalmente almeno due ore di lavoro straordinario, comprensive dei tempi di andata e ritorno dal luogo di presentazione.

I compensi per il servizio di reperibilità sono corrisposti mensilmente in base ai giorni di turno di reperibilità effettivamente prestati.

In presenza di specifiche necessità organizzative, derivanti dall'opportunità di garantire la tempestività di intervento nei servizi aziendali, possono essere previste a livello aziendale, previa consultazione/confronto della r.s.u., ulteriori fattispecie di utilizzo del servizio di reperibilità.

Nei confronti dei lavoratori impegnati nel servizio di reperibilità, il periodo di riposo giornaliero di cui all'art. 7 del D. Lgs. n. 66/2003, in presenza di prestazioni rese su chiamata, può essere ripartito in più periodi distinti, di cui almeno uno della durata di 4 ore consecutive; ove il riposo anche discontinuo non risulti comunque pari alle 11 ore complessive, il lavoratore ha diritto a riposi compensativi fino a concorrenza delle suddette 11 ore, da godersi entro le 24 ore successive, salvo casi eccezionali; resta fermo in tal caso il pagamento delle sole maggiorazioni previste dal successivo punto 5, comma 2.

d) Indennità per prestazioni disagiate

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.

1) *Indennità per operazioni tanatologiche:* euro 7,75, dal 1° agosto 2018 euro 9,00, per l'addetto, a turno, alla camera mortuaria per l'esecuzione di operazioni tanatologiche, ivi comprendendovi i trattamenti conservativi, di ricomposizione e cosmesi sulla salma.
Nelle realtà aziendali in cui le camere mortuarie sono dislocate in diverse zone del territorio, le parti aziendali possono ricercare e definire diverse modalità di corresponsione dell'indennità.

2) *Indennità per trattamenti conservativi*: euro 10,33, dal 1° agosto 2018 euro 11,00, per ogni trattamento conservativo di cui agli artt. 32 e 48 del DPR 10/9/1990 n. 285.

3) *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:
- euro 10,33, dal 1° agosto 2018 euro 11,00, per esumazione effettuata con mezzi meccanici e per estumulazione
- euro 15,49, dal 1° agosto 2018 euro 16,00, per esumazione effettuata senza ausilio di mezzi meccanici.

e) Alloggio

Quando l'alloggio venga concesso a discrezione dell'Azienda in relazione alle esigenze del servizio, la concessione è gratuita, fatte salve le disposizioni di legge in materia contributiva e fiscale.

Tale concessione e le eventuali concessioni di alloggio a prezzo ridotto hanno termine di diritto con la risoluzione per qualsiasi causa del rapporto di lavoro, o quando cambi la natura o il luogo delle prestazioni per le quali l'Azienda ha provveduto all'assegnazione dell'alloggio stesso.

Qualora nella località isolata ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano alloggi nè mezzi pubblici di trasporto che colleghino tale località con centri abitati l'Azienda, ove non provveda direttamente al trasporto, corrisponderà un indennizzo.

Le concessioni di cui sopra non possono essere computate ad alcun effetto salvo il disposto dell'ultimo comma dell'art. 2121 del codice civile per i casi in cui l'alloggio sia dovuto al prestatore di lavoro.

f) Trattamento di fine rapporto

Per il trattamento di fine rapporto si applicano le norme della legge n. 297 del 29 maggio 1982.

In virtù del II comma del nuovo art. 2120 del codice civile, introdotto dall'art. 1 della legge n. 297 del 29 maggio 1982, la retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro (TFR) comprende le seguenti voci:

a) retribuzione globale;
b) EDR ex Protocollo Governo – Parti sociali 31.07.1992;
c) indennità di reperibilità;
d) trattamento economico per mutamento di mansioni per durata di almeno 185 giorni nell'arco dell'anno solare;
e) indennità per mancato preavviso;
f) festività soppresse non godute.

Le eventuali anticipazioni di TFR sono disciplinate dall'apposito Regolamento allegato.

g) Attività sindacale

Lo svolgimento delle attività sindacali è disciplinato dalla legge e dagli artt. 57, lett. A, B e C e 58 del presente CCNL.

Fatto salvo il monte ore annuo complessivo di cui alle lettere B e C, per l'espletamento dei propri compiti e funzioni in sede aziendale, i componenti della r.s.u. possono disporre di un monte ore annuo globale di permessi sindacali retribuiti pari a 4 ore moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza alla data del 1° gennaio di ogni anno.

h) Regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero

La regolamentazione delle modalità di esercizio del diritto di sciopero è quella contenuta nell'accordo Utilitalia 11 giugno 2003 e validata dalla Commissione di Garanzia con deliberazione n. 04/80 del 4 marzo 2004, pubblicata GU n. 70 del 24 marzo 2004 (allegato n. 2)

i) Profili formativi per l'apprendistato professionalizzante

1. Aree professionali di riferimento, in relazione ai più comuni processi e/o funzioni aziendali del settore, con le relative competenze richieste per la qualifica di operaio:

    1) gestione servizi funebri;
    2) gestione servizi cimiteriali.

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 (allegato n. 3) i profili formativi individuali relativi al conseguimento delle qualifiche di:

   a) Operatore funebre (qualifica operaio)
   b) Operatore cimiteriale (qualifica operaio)

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" (allegato n. 4) .

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 anti-incendio
		-	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

Allegato n. 2

Repertorio delle competenze tecnico-professionali

	Area professionale di riferimento		*Competenze tecnico-professionali su*
1	Gestione servizi funebri	-	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
2	Gestione servizi cimiteriali	-	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

Profili formativi
Profilo 1: Operatore funebre

allegato n.3

Area professionale di riferimento	Livello di inquadramento	Competenze tecnico professionali su:	Contenuti principali della formazione
Gestione servizi funebri	Non inferiore al 3° livello	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. 285/90 su tutto il territorio nazionale; - 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 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	- periodo di osservazione dei cadaveri; - trattamenti per la conservazione dei cadaveri, vestizione e composizione 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 veicoli, da utilizzarsi anche in relazione alla sicurezza del lavoro e tecniche di manutenzione ordinaria di mezzi e attrezzature	- schede di attrezzatura e schede di sicurezza dei dispositivi in uso; - 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

Profilo 2 : Operatore cimiteriale

Area professionale di riferimento	Livello di inquadramento	Competenze tecnico-professionali su	Contenuti principali della formazione
Gestione servizi cimiteriali	Non inferiore al 3° livello	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. 285/90 su tutto il territorio nazionale; - Disciplina regionale/comunale in materia funeraria e di Polizia Mortuaria;
		Tecniche di movimentazione manuale dei carichi in condizioni di sicurezza	- operazioni cimiteriali, 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 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; - sigillatura dei loculi; - esecuzione di fasciamenti in zinco; - esecuzioni di saldature a stagno; - manutenzione e pulizia delle strutture cimiteriali; - 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;
		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;
		Conoscenza delle operazioni e delle procedure funebri	- procedure operative
	-		-