



## **Segreterie Nazionali**

PIATTAFORMA RIVENDICATIVA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO FEDERGASACQUA PER I  
DIPENDENTI  
DELLE IMPRESE PUBBLICHE DEL SETTORE FUNERARIO

## **RELAZIONI INDUSTRIALI E LIVELLI DI RIFERIMENTO**

Occorre in questo rinnovo contrattuale rafforzare il sistema di relazioni sindacali che dovrà avere necessariamente caratteristiche di certezza e meccanismi che regolino la durata e i modi del confronto.

Inoltre, tale sistema, dovrà contenere un sensibile allargamento degli ambiti d'informazione, consultazione, confronto e contrattazione a livello nazionale, aziendale e di gruppo.

Ancorché è necessario introdurre nuove norme capaci di garantire il giusto ruolo del sindacato nei processi di riforma legislativa del settore, d'assetto ed efficientamento aziendale, su un piano di pari dignità del percorso informativo e negoziale e, di una maggiore valorizzazione del confronto preventivo, in particolare sui seguenti temi:

### **Livello Nazionale**

- evoluzione del quadro legislativo e normativo di riferimento del settore dei servizi funebri e cimiteriali;
- sviluppo dell'occupazione nel settore anche in relazione all'attuazione delle norme contenute nel contratto collettivo nazionale in materia di mercato del lavoro;
- analisi dei livelli raggiunti su qualità, sicurezza, efficienza costo dei servizi, anche in riferimento alla applicazione delle disposizioni legislative e normative in materia;

### **Livello Aziendale e Territoriale**

Sulle materie che hanno maggiore incidenza e ricaduta sui lavoratori, a livello aziendale e territoriale, oltre al confronto, per i temi necessari a verificare e rendere partecipi gli stessi alle strategie dell'azienda, occorrerà prevedere il rafforzamento del percorso di

consultazione/confronto e contrattazione tra RSA/RSU e OO.SS. territorialmente competenti e Azienda, in particolare su:

- trasformazioni, cessioni, fusioni anche per rami d'impresa;
- piani industriali, sulle linee strategiche, sugli investimenti, sull'andamento economico/gestionale e produttivo, sulle esternalizzazioni e conseguentemente sui riflessi organizzativi/gestionali e sull'impiego delle risorse umane e sulla loro valorizzazione;
- riflessi delle condizioni del lavoro in caso di innovazioni tecnologiche che comportino sostanziali modifiche nella gestione dei servizi strutturando programmi di formazione e/o riqualificazione del personale;
- andamento del mercato e della tipologia del servizio svolto dalle rispettive aziende;
- dinamica occupazionale con riferimento allo sviluppo e alla gestione delle assunzioni con contratti di inserimento, lavoro a tempo determinato, part-time, apprendistato, lavoro somministrato;
- la situazione del personale maschile e femminile ai sensi dell'art. 9 legge 125/91 in tema di pari opportunità occupazionali;
- i programmi degli appalti e/o degli affidamenti,

## **MERCATO DEL LAVORO**

Tenuto conto delle gravi incertezze per i nuovi lavoratori conseguenti alla precarizzante riforma del mercato del lavoro, la contrattazione nazionale non deve dare mera applicazione al disposto legislativo ma, deve necessariamente operare affinché le caratteristiche e le necessità del settore siano pienamente salvaguardate dagli effetti negativi della riforma legislativa.

Pertanto il nuovo contratto dovrà necessariamente normare e definire solo alcune delle forme di lavoro atipiche introdotte dalla legislazione, peraltro alcune sono già presenti nell'attuale contratto nazionale (tempo determinato, telelavoro), e contestualmente escludere quelle tipologie di forme di lavoro non confacenti alla situazione specifica del comparto.

In particolare occorrerà definire una chiara regolamentazione del lavoro somministrato a tempo determinato individuando causali applicative, qualifiche di utilizzo e percentuali massime rispetto al totale della forza lavoro, in modo tale da impedire un uso sostitutivo di questa

forma atipica rispetto ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato, pur tenendo conto degli equilibri, in termini di flessibilità, che i contratti di fornitura temporanea di lavoro presentano.

Va regolamentata anche nel settore, sulla base dell'accordo interconfederale del 11 febbraio 2004, la tipologia dei contratti di lavoro d'inserimento/reinserimento con particolare attenzione a recuperare quella parte relativa all'inquadramento, alla formazione e all'obbligo d'assunzione da parte dell'aziende.

Inoltre è evidente che tutta la regolamentazione relativa al rapporto di lavoro a tempo parziale va rimodulata sia con percentuali di utilizzo complessivo dei lavoratori, rispetto gli stessi a tempo indeterminato, sia con tutte una serie di norme che garantiscano la prestazione minima lavorativa ( giornaliera , settimanale, mensile ) ivi comprese le tutele sociali che disciplinano il rapporto di lavoro ( clausole elastiche, clausole flessibili, provvedimenti disciplinari, lavoro supplementare ecc.).

Per ultimo va aggiornato il contratto d'apprendistato professionalizzante che, fermo restando le norme di regolamentazione, non può prescindere dalla particolarità di questo settore, in tal senso va ridefinita l'età minima d'assunzione, la durata del periodo in rapporto alla qualifica da conseguire, l'inquadramento del lavoratore, il trattamento economico per i periodi di malattia che necessariamente dovranno essere identici al trattamento corrisposto ai lavoratori già stabilizzati di pari livello.

In ogni caso, la concreta applicazione delle forme di lavoro "atipiche" dovranno essere concordate a livello aziendale con le competenti Rsu/Rsa e OO.SS. territorialmente competenti, anche in relazione ai problemi di sviluppo ed ai conseguenti piani occupazionali.

## **POLITICA RETRIBUTIVA E STRUTTURA CONTRATTUALE**

Le OO.SS. ritengono che la piattaforma rivendicativa non possa partire dagli indici previsti dall'accordo del luglio 1993, in quanto i tassi d'inflazione definiti per il biennio dal governo, in maniera unilaterale, senza confronto tra le parti sociali, sono totalmente discordanti dal reale andamento dei prezzi e delle tariffe.

Le richieste che si avanzano fanno riferimento ad un recupero del differenziale inflattivo registrato nel biennio 2003/2004 ed all'inflazione attesa per il biennio in corso, tale da permettere una tutela dei salari in linea con l'aumento del costo della vita.

Inoltre, le organizzazioni ritengono di avanzare una richiesta legata all'andamento della produttività del settore, che valorizzi l'apporto che i lavoratori e le lavoratrici garantiscono per il buon andamento aziendale.

La richiesta si sostanzia in un aumento del 7,2 % così composto:

1,8% recupero inflattivo biennio 2003/2004

2,2% inflazione attesa 2005

2,2% inflazione attesa 2006

1,0% produttività di settore

Il nuovo contratto dovrà ovviamente confermare la durata quadriennale per la parte normativa e la durata per bienni per la parte salariale, prevedendo esplicitamente, nel contempo, la conferma e l'ampliamento della contrattazione aziendale di secondo livello.

## **RETRIBUZIONE DI MERITO**

Visto il ricorso al salario di merito da parte unilaterale delle aziende, si ritiene necessario regolamentarne l'attribuzione in tutto il settore.

I criteri e le metodologie dovranno essere contrattati a livello decentrato con le OO.SS., escludendone l'applicazione in sostituzione dei legittimi riconoscimenti classificatori e di ogni forma di produttività aziendale.

## **INDENNITA' E SALARIO ACCESSORIO**

Le indennità costituiscono un vero e proprio sistema salariale accessorio da riformare e rimodulare secondo le nuove esigenze del settore pertanto, il contratto dovrà procedere ad un riassetto della materia.

Vi è, infatti, l'esigenza di implementare le indennità legandole maggiormente alla prestazione, prevedendo e migliorando così un quadro normativo di tutela, in particolare riferito ai lavoratori addetti ad attività in turno, in turno notturno e in reperibilità e a quei lavoratori che svolgono attività professionali "pesanti" dal punto di vista psico/fisico.

## **ORARIO DI LAVORO**

La Direttiva 93/104/CE prevede alcune prescrizioni minime, in materia d'orario di lavoro, con particolare riferimento alla sicurezza ed alla tutela della salute dei lavoratori, per quanto riguarda i periodi di riposo quotidiano e settimanale, di pause, di ferie nonché relativamente ad aspetti del lavoro notturno, del lavoro a turni, dei ritmi di lavoro.

Tale Direttiva è stata recepita in Italia con la legge n. 66/03 e come ogni norma, ha una valenza di carattere generale e solo in parte riesce a cogliere le differenze esistenti tra un lavoro e l'altro; anche per questo alcune modalità d'applicazione sono demandate ai contratti collettivi di lavoro e, in mancanza, a successive specifiche norme amministrative.

Il principio deve essere quello di un lavoro correlato alle esigenze produttive senza sacrificare le condizioni fondamentali del lavoratore, con particolare attenzione alle tutele sulla sicurezza e sull'igiene e la salute dei lavoratori che non possono dipendere da considerazioni di carattere puramente economico e da mere esigenze organizzative di flessibilità della prestazione.

Occorre pertanto, rivedere alcuni aspetti normativi presenti nel Contratto ed aggiornarlo in base alla nuova disciplina, fermi restando naturalmente i limiti già previsti nel CCNL.

Nel contempo è necessario stabilire il limite di prestazione massima cui impiegare il lavoratore, in termini settimanali, e quindi l'eccedenza oraria massima settimanale che a nostro avviso non può essere superiore alle 12 ore rispetto all'orario contrattuale; indicare l'arco temporale, al netto delle giornate non lavorate, su cui calcolare la media per realizzare il limite legale delle 48 ore di lavoro settimanale compresi gli straordinari, nel limite annuo già prefissato per le prestazioni oltre il normale orario di lavoro; la regolamentazione delle pause psicofisiche.

Occorre precisare, alla luce del D.Lgs. 66/03, la nozione di lavoro straordinario e demandare alla contrattazione aziendale la disciplina, per regolamentare le modalità di esecuzione e per individuare le esigenze tecnico organizzative che ne ammettono il ricorso.

Vanno aggiornate le indennità legate al lavoro nei giorni festivi e in giornata di riposo, per lavoro domenicale; vanno rivisti gli importi per il servizio di reperibilità.

## **IL LAVORO DELLE DONNE NEL SETTORE**

Il CCNL deve prevedere gli interventi idonei a rimuovere tutti i possibili vincoli e/o impedimenti che possano rendere più difficile l'inserimento e l'evoluzione professionale delle donne nelle aziende e nell'attività del settore.

Occorre agire sulle modalità di assunzione, sui requisiti d'accesso e di sviluppo di carriera, a tal proposito si propone di istituire un apposito Osservatorio Nazionale Paritetico per monitorare e sostenere quanto sopra esposto.

## **AZIONI SOCIALI**

Riteniamo importante inserire degli articolati contrattuali relativi alle previdenze di tipo sociale quali volontariato, assistenza a genitori, figli, e/o equiparati malati terminali, portatori di handicap, volontariato, ecc.

In questo ambito andranno previste apposite normative per garantire periodi di congedi parentali retribuiti per l'assistenza a genitori e figli, fino all'età... per un numero congruo di giornate ampliando le quantità riferite alle casistiche previste dalla legge 151/2001e succ.modif.

## **CLASSIFICAZIONI SVILUPPI DI CARRIERA E SCALA PARAMETRALE**

Le trasformazioni legislative che stanno interessando il settore, le conseguenti modifiche all'organizzazione del lavoro e quindi l'evoluzione dei modelli di gestione delle risorse umane, pongono l'esigenza di riesaminare l'adeguatezza degli attuali sistemi di classificazione del personale e dei fattori che presiedono ai processi di sviluppo professionale, al fine di rimodulare i sistemi di inquadramento alla evoluzione dei processi produttivi e dei mestieri.

Pertanto è utile definire regole certe, tendenti a consentire pari opportunità a tutti i lavoratori, scoraggiando la pratica del salario discrezionale e favorendo quella dell'erogazione di quote di salario per obiettivi, anche prevedendo nel confronto aziendale la contrattazione e la definizione di sistemi di incentivazione.

Occorre definire un unico strumento contrattuale capace di cogliere le figure professionali tipiche del settore, e di recepire le nuove figure professionali che stanno emergendo.

Di conseguenza è utile compiere un lavoro di rivisitazione, di semplificazione e verifica della classificazione del personale individuando i profili modificati o uniformati e quelli obsoleti.

Occorre pertanto armonizzare la scala parametrica in funzione della futura classificazione del personale,

Tale nuovo sistema classificatorio dovrà prevedere al suo interno meccanismi più flessibili rispetto agli attuali ed in grado di apprezzare sia la posizione organizzativa ricoperta dal lavoratore, sia la professionalità e le esperienze maturate.

Il negoziato aziendale con le RSU stabilisce la corretta applicazione del disposto contrattuale e la definizione degli inquadramenti, in coerenza con l'evoluzione organizzativa e i processi formativi individuali.

## **FORMAZIONE PROFESSIONALE**

I processi di organizzazione in atto nelle aziende rendono necessario implementare le azioni di formazione e riqualificazione dei lavoratori, prevedendo una formazione mirata a sostenere i processi di riutilizzo legati alle necessità di riconversione professionale.

Pertanto si ritiene utile estendere a tutti i lavoratori, l'opportunità d'accesso alla formazione.

Occorre quindi costituire apposite commissioni paritetiche aziendali per esaminare e valutare i bisogni formativi, definire i relativi programmi e percorsi formativi.

Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione del personale in riferimento alle tematiche contenute nelle leggi 626.

## **NUOVE NORME DEL CODICE DELLA STRADA (PATENTE A PUNTI)**

L'adozione della nuova normativa contenuta nel Codice della Strada oramai in vigore dal 30 giugno 2003, prevede un nuovo sistema sanzionatorio a carico del guidatore di veicoli.

Tale sistema, basato com'è ormai noto, sul punteggio decrescente proporzionale alle infrazioni commesse, può portare al ritiro della patente a carico dei maggiori indisciplinati.

Pur consapevoli della necessità di un sistema rafforzativo in tema di sicurezza stradale, le nuove sanzioni previste dal codice stradale si pongono, per diversi aspetti, in contrasto con le normative inerenti l'organizzazione del lavoro che anche le aziende dei servizi funebri e cimiteriali effettuano quotidianamente.

Non essendo rari, infatti, i casi di infrazione non dipendenti da responsabilità dell'operatore ma legati alle esigenze organizzative aziendali, possono crearsi delle situazioni, quindi, non imputabili agli operatori ma pregiudizievoli tuttavia ai fini della conservazione dei punti previsti dal nuovo sistema.

Al fine di evitare l'accrescersi di tale situazione si propone a tratto generale un sistema di salvaguardia della patente di guida dei lavoratori per tutte quelle situazioni indipendenti dalla loro diretta responsabilità ed imputabili a questioni di viabilità. Sosta selvaggia, condizioni della vettura, mancanza di documentazione, dotazione di bordo ecc. e comunque da subito il coinvolgimento diretto delle Aziende nelle procedure di recupero dei punti e/o della patente.

Le Segreterie Nazionali

**FP CGIL**

**FIT CISL**

**UILTRASPORTI**