



SEGRETERIA NAZIONALE

Area Contrattuale servizi ambientali



**Piattaforma rinnovo CCNL
Imprese private di Attività di Servizi e Trasporti Funebri
2009 - 2011**

Roma, 9 dicembre 2009

Premessa

Il settore delle imprese esercenti attività di servizi e trasporto funebre offre un servizio alla persona la cui qualità è uno degli indicatori del livello di cultura e civiltà di un Paese.

Proprio per questa ragione, nonostante il momento difficile del Paese, il settore non ha risentito della crisi in modo preoccupante, pur avendo subito dei ridimensionamenti non tanto nella quantità ma proprio nella qualità del servizio richiesto.

Un settore che ha visto negli ultimi anni un impegno imprenditoriale che va anche oltre i confini nazionali, uno sviluppo che necessita di norme contrattuali adeguate che rispondano alle nuove esigenze di tutela dei lavoratori impiegati in tali attività.

La persistente mancanza di una vera politica nazionale di settore ha prodotto un sistema disarticolato e squilibrato di normative locali, con aggravio di costi complessivi per il Paese sul piano dell'inefficienza, dell'ambiente e dell'occupazione, con casi preoccupanti di infiltrazioni della criminalità organizzata e un uso indiscriminato di lavoro nero.

Pertanto, dovrà essere obiettivo fondamentale delle Parti il superamento della frammentazione del settore, derivante anche dalle applicazioni di contratti collettivi impropri, e dar luogo a tutte quelle iniziative che servano a combattere il lavoro irregolare e a tutelare le aziende sane del settore da una concorrenza sleale.

Va quindi realizzato un modello regolato di evoluzione del comparto, basato su connotati chiari che puntino alla valorizzazione della professionalità dei lavoratori, salvaguardando le condizioni e le tutele di tutti coloro che vi operano.

Strumento fondamentale per tutto ciò è il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, di cui va ribadita l'importanza come strumento di redistribuzione e di tutele uguali per tutti.

Relazioni industriali e contrattazione di II livello:

La gestione delle Relazioni Sindacali comprende l'insieme dei processi che concorrono a regolare i rapporti tra l'impresa e le organizzazioni sindacali e deve essere finalizzato a contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale, con l'esigenza di migliorare e mantenere elevati livelli di qualità, efficienza e efficacia dell'attività dell'impresa.

Le relazioni industriali tra le parti devono tendere sempre più ad un coinvolgimento dei lavoratori, delle lavoratrici e del Sindacato sui processi produttivi ed organizzativi, sugli investimenti, sugli obiettivi dell'impresa, sulla salute e sicurezza sul lavoro, sulla formazione e aggiornamento, sulla qualificazione occupazionale e sulla qualità del lavoro, per far questo è necessario valorizzare il ruolo del sindacato.

Questo permetterebbe anche di estendere la contrattazione di secondo livello, strumento complementare al ccnl per estendere la redistribuzione salariale della produttività.

Occorre vincolare in maniera dettagliata la tempistica dei rinnovi del Ccnl e dei contratti aziendali. Il settore, infatti, è caratterizzato da un eccessivo periodo di vacanza contrattuale che gli strumenti dell'AVC e dell'una tantum non sono stati in grado di colmare in termini di recupero economico per i lavoratori.

In tale ambito, con l'obiettivo di favorire la contrattazione economica di 2° livello, va introdotto un elemento perequativo da corrispondere a tutti i lavoratori per i quali non è stata effettuata la contrattazione di 2° livello.

Bilateralità e Welfare Contrattuale

La crescita del settore e le sue particolari dinamiche impongono di sviluppare strumenti di "bilateralità" in grado di fornire supporto alla contrattazione. In particolare appare opportuno istituire un Ente Bilaterale Nazionale, finanziato dalle aziende e dai lavoratori, cui assegnare i seguenti compiti:

- Analisi bisogni formativi, studi sul settore, ricerca;
- La promozione della formazione finalizzata alla riqualificazione del personale;
- andamento dell'occupazione, con particolare riferimento alle ricadute occupazionali connesse all'utilizzo delle flessibilità di contratto e di prestazione e con riguardo allo sviluppo delle professionalità ed alle esigenze formative;
- Interventi a favore del personale autista cui sia sospesa / ritirata la patente;
- Osservatorio in materia di sicurezza e salute sul lavoro anche in rapporto alle problematiche della sicurezza stradale;

Inoltre, vista l'evoluzione delle coperture sanitarie pubbliche, si richiede l'istituzione di un fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa con quota a carico delle aziende.

Incrementi salariali

Il contratto nazionale, oltre ad essere strumento di regolamentazione omogenea sul piano nazionale, ha una insostituibile funzione di tutela del reddito dei lavoratori.

In conformità con quanto stabilito dall'accordo interconfederale del 22 Gennaio 2009, al fine di garantire il potere d'acquisto dei salari dei lavoratori del settore, verrà preso a riferimento l'I.P.C.A. al fine di determinare l'incremento economico.

Tale aumento andrà calcolato sulla base retributiva di riferimento definita dalle parti secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale vigente e tenendo conto della retribuzione globale di fatto.

Rispetto al realizzarsi di eventuali differenziali inflazionistici le parti si incontreranno all'inizio del 3° anno di vigenza del CCNL per verificare eventuali scostamenti tra gli incrementi erogati e l'inflazione realmente registrata ed apportare ulteriori integrazioni, ed inoltre verranno definiti tempi e modi di recupero degli eventuali scostamenti intervenuti.

L'argomento dei minimi tabellari, pattuito in sede di rinnovo del CCNL, avrà comunque decorrenza dal giorno successivo alla scadenza del CCNL rinnovato.

Mercato del Lavoro - Orario di Lavoro - Parte Normativa

Rivedere la normativa contrattuale alla luce delle modifiche legislative in materia del mercato del lavoro, in particolare si richiede l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani, utilizzando nuove forme contrattuali che permettano di realizzare sia percorsi formativi certificati che la stabilizzazione dei rapporti.

Indennità

Le indennità costituiscono un vero e proprio sistema salariale accessorio pertanto è necessario l'adeguamento di queste ultime, ferme dal 1995/1996, prevedendo la possibilità di percentualizzarle.

Trasferte estero

Con l'aumento dei cittadini stranieri residenti in Italia, sempre più spesso gli operatori del settore si trovano a dover affrontare trasferte all'estero, in particolare nei paesi dell'Est Europa, spesso in situazioni di disagio e senza la possibilità di rimanere in contatto con la famiglia e l'azienda.

A tal proposito è necessario prevedere la possibilità di dotare il personale impegnato in questo tipo di trasferte di un telefono abilitato all'estero con spesa a carico dell'azienda, nonché un'indennità di trasferta estero superiore a quella prevista per il territorio nazionale.

Sicurezza e ambiente di lavoro

Il delicato compito che svolgono gli operatori del settore richiede un'attenzione maggiore su questo punto.

Il sindacato considera strategico un ampliamento dei canoni qualitativi e quantitativi di tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente di lavoro, che devono essere realizzati mediante la prevenzione delle malattie professionali, dei lavori usuranti e degli infortuni sul lavoro.

Diventa fondamentale, per l'attuazione di tali obiettivi, il dispiegarsi di politiche partecipative sui luoghi di lavoro che vedano protagonisti i lavoratori e i loro rappresentanti (RLS). In queste dinamiche occorre sviluppare percorsi di formazione, di informazione e di contrattazione:

- Considerando la formazione quale elemento imprescindibile per ridurre gli infortuni e le malattie professionali nel settore, vanno individuati nel ccnl minimi

formativi da introdursi per le diverse figure e, in particolare, per i lavoratori/lavoratrici di prima occupazione.

- Istituzione del libretto formativo sia per i lavoratori che per gli RIs sul quale registrare tutti i corsi obbligatori e facoltativi in materia di salute, sicurezza e ambiente.

Previdenza complementare

In ritardo rispetto a quanto già previsto nel contratto nazionale precedente si richiede l'attivazione della previdenza complementare con l'adesione ad un fondo che viste le caratteristiche del settore può essere individuato in %Previlog+.

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 sistema sanzionatorio a carico del guidatore di veicoli.

Tale sistema, basato come 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 del trasporto funebre 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 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.