

Attualità

Il CCNL di categoria e indirizzi in materia di gestione delle risorse umane

Intervento effettuato nel corso del convegno "Sefitdieci 2009", tenutosi a Roma il 27 novembre 2009.

Le aziende pubbliche che operano nel comparto funerario fanno riferimento, per la gestione del fattore produttivo lavoro, al Contratto Collettivo Nazionale Federutility-Settore Funerario.

Nella consapevolezza che il fattore produttivo lavoro costituisce, per le aziende che erogano servizi, la componente più rilevante dei costi della produzione, nella contrattazione collettiva è stata posta particolare attenzione a coniugare, in modo equilibrato, costi e flessibilità del lavoro, tenendo conto delle peculiarità del settore in cui tali aziende sono chiamate ad operare.

Il campo di operatività del settore funerario, infatti, parte dal momento del decesso per arrivare a quello della sepoltura, passando attraverso l'osservazione e la vestizione della salma, l'incassamento, il trasporto, la cerimonia funebre e le diverse tipologie di ritualità che la connotano.

Tutte queste operazioni devono avvenire in archi di tempo molto limitati (24/48 ore al massimo) rapportandosi con un'utenza, di norma, in condizioni di disagio psicologico, in considerazione del fatto che si trova nella fase di elaborazione di un lutto.

Per quanto attiene la sepoltura, occorre poi tenere presente che, accanto alle operazioni connesse a decessi recenti, ci sono anche tutti gli interventi collegati a decessi più lontani nel tempo, da cui derivano una serie di successive movimentazioni nell'ambito delle aree cimiteriali.

Da questa sommaria descrizione, emergono, in particolare per il settore funebre (che copre l'area operativa che va dal decesso al cancello del cimitero), le seguenti peculiarità:

- scarsa prevedibilità delle prestazioni in termini di distribuzione nel tempo, quantità e qualità;
- brevità dei tempi di erogazione dei servizi;
- problematiche in termini di sicurezza dei lavorato-

ri, che operano movimentando manualmente carichi non frazionabili e non programmabili, in ambiti che, di norma, mal si prestano all'introduzione, nei processi di lavorazione, di forme di ausiliazione meccanica;

- grande dilatazione dei tempi di attesa.

La contrattazione collettiva è avvenuta, e avviene, tenendo ben presente il contesto sinora descritto, cercando di temperare le esigenze di flessibilità e polifunzionalità delle aziende, con le richieste di stabilità dei lavoratori.

Nella scorsa tornata contrattuale è stato rivisitato tutto il capitolo dedicato al mercato del lavoro, prevedendo il ricorso ad istituti contrattuali alternativi al contratto a tempo determinato, con soluzioni mirate alle peculiarità del settore, in particolare nell'ambito del part-time orizzontale, verticale e misto.

Di rilievo anche l'introduzione dell'apprendistato professionalizzante per le figure tipiche del settore (operatore funebre, operatore cimiteriale, addetto alle attività commerciali), che può costituire un ottimo strumento anche per le Regioni, nella definizione dei requisiti professionali da porre a base della regolamentazione di settore e della conseguente formazione.

Per molti aspetti, tale contrattazione collettiva si è spesso posta come regolazione di avanguardia, che le stesse OO.SS., in alcuni casi, hanno poi trasferito in altri comparti, per loro stessa ammissione al tavolo.

Sono attualmente in corso le trattative per il rinnovo del contratto scaduto il 31.12.2008, il cui avvio è stato frenato anche dal fatto che non tutte le parti sindacali sono sottoscrittrici dei nuovi accordi interconfederali: nel primo incontro del giugno scorso è stata, comunque, dichiarata la volontà unanime di procedere nella trattativa se non unitariamente, almeno "assieme".

Si è partiti da tre piattaforme distinte, ma molto "prossime" fra loro, che sostanzialmente richiedono:

- lievi aggiustamenti della parte normativa;
- la ridefinizione della parte relativa alla sicurezza del lavoro e degli ambienti di lavoro, ormai obsoleta rispetto alla più recente legislazione;
- la riclassificazione dei profili professionali;
- la parte economica, ricomprendendo al suo interno anche alcune indennità.

La parte relativa alla riclassificazione dei profili professionali appare certamente la più problematica, anche in relazione alla grande indeterminatezza che le nuove normative hanno provocato nel comparto di servizi pubblici locali.

A tale proposito, le delegazioni trattanti (datoriali e sindacali), nell'incontro del 20 novembre u.s., hanno preso atto delle peculiarità del settore e delle problematiche indotte dalla "smania" delle Regioni di legiferare, soprattutto nel settore funebre, sotto l'ombrello di alcune richieste dell'Autorità Garante la Concorrenza e il Mercato: tale ombrello costituisce, però, il miglior testimone di come ci si trovi di fronte a sconfinamenti in materia di concorrenza, campo che, il titolo V della Costituzione, definisce competenza esclusiva dello Stato.

Questa situazione va anche ad intrecciarsi con la riforma dei servizi pubblici locali, così come novellata dalla recente conversione in legge del decreto "Ronchi", presentato come adempimento necessario per sanare infrazioni rilevate dalla Comunità Europea, ma che in realtà, per i servizi pubblici locali, ha solo completato la messa in condizioni di pesante discriminazione delle imprese pubbliche italiane rispetto alle imprese pubbliche degli altri paesi comunitari, cui si aggiungono tutte le imprese private della Comunità Europea.

Ma se le aziende pubbliche dovranno cessare la loro attività a scadenze predeterminate per legge, che fine faranno tutti i posti di lavoro che hanno finora garantito?

Molte sono aziende sane e sarebbe opportuno che continuassero ad operare, certamente senza privilegi, ma anche senza handicap!

Quanto ai servizi funebri, spesso viene messa in discussione la loro stessa natura di servizi pubblici, ma la Corte di Giustizia della Comunità Europea nella causa C-73/2000, relativa ad una impresa pubblica

viennese, ha ritenuto che:

- *"i servizi mortuari e di pompe funebri possono rispondere ad un bisogno di interesse generale. Il fatto che un ente locale abbia l'obbligo legale di provvedere ai funerali - e, all'occorrenza, di sostenerne i costi - qualora questi ultimi non siano stati organizzati entro un determinato termine dopo il rilascio del certificato di decesso, rappresenta un indizio dell'esistenza di tale bisogno di interesse generale"* (in Italia: funerali a carico della collettività di cui al D.P.R. 285/1990 art. 16, funerali assistiti dei servizi sociali);
- *"l'esistenza di una concorrenza articolata non consente, di per sé, di concludere per la mancanza di un bisogno di interesse generale avente carattere non industriale o commerciale. Spetta al giudice a quo valutare l'esistenza o meno di tale bisogno tenendo conto di tutti gli elementi di diritto e di fatto pertinenti, quali i fatti che hanno presieduto alla creazione dell'organismo interessato e le condizioni in cui quest'ultimo esercita la sua attività"* (in Italia: tetto massimo alla tariffa del trasporto funebre, regolamenti comunali sul trasporto funebre).

Un ulteriore intreccio è costituito dalla "finanziaria" 2008, dalla quale emergono altri elementi di "dissuasione" ad operare attraverso imprese pubbliche e, precisamente, dove si vorrebbe ricondurre la contrattazione collettiva che le caratterizza all'alveo del C.C.N.L. degli Enti Locali, notoriamente inadeguato a gestire, almeno per l'ambito funebre (ma è ragionevole pensare anche per altri ambiti), le peculiarità che lo caratterizzano e la flessibilità operativa che ne deriva.

(*) Direttore generale di A.S.E.F – Genova