

Siglato il CCNL Federgasacqua per i dipendenti del settore funerario

di Simona Medici (*)

È stato siglato il 26 maggio scorso il CCNL Federgasacqua per i dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario.

Il contratto decorre dalla data dell'1.6.1998 ed ha vigore fino al 31.12.2000 per la parte normativa, mentre per la parte economica, rinnovata l'11.3.1997, scade il 31.12.1998. Si deve peraltro precisare che già l'accordo 11.3.1997 aveva anticipato l'iter di modifica della parte normativa del contratto, introducendo una nuova disciplina in ambiti quali la Salute e la Sicurezza del lavoro e la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

L'attuale rinnovo del CCNL del settore funerario si inserisce in un contesto di profondi cambiamenti, caratterizzato da un deciso orientamento verso modelli gestionali dei servizi pubblici e cimiteriali di carattere imprenditoriale.

Il CCNL Federgasacqua, ponendosi quale strumento di snellezza e flessibilità operativa e gestionale, tenta principalmente di favorire il processo di trasformazione delle gestioni comunali e di facilitare il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento dei servizi oggi erogati alla cittadinanza.

Molte sono le modifiche apportate al nuovo contratto: esse riguardano in particolare le Relazioni Sindacali, la flessibilità del rapporto di lavoro, l'introduzione di un Premio di Risultato, la disciplina dell'orario di lavoro ed altro ancora.

Innanzitutto, coerentemente con la natura giuridica delle aziende speciali e delle SPA a partecipazione pubblica locale e con la connotazione imprenditoriale dei servizi gestiti, sono stati accentuati il più possibile gli aspetti di carattere privatistico degli istituti contrattuali ed eliminati i "retaggi" e le procedure di tipo pubblicistico.

Le Relazioni Sindacali sono state improntate a maggior snellezza e chiarezza; sono state unificate le procedure della consultazione e del confronto e definita la disciplina del sistema partecipativo del sindacato, che deve essere indirizzata sui contenuti strategici e non più sugli elementi gestionali.

È inoltre altrettanto importate l'impegno definito dalle Parti stipulanti il contratto a valutare, in occasione del prossimo rinnovo economico, modalità e condizioni per la istituzione o adesione, anche per il settore funerario, ad un Fondo di Pensione complementare.

Particolarmente interessanti sono poi gli articoli che riguardano la flessibilità del mercato del lavoro.

L'accordo contiene infatti tutti gli strumenti previsti dal cosiddetto Pacchetto Treu: l'apprendistato, il part-time, il contratto di formazione e lavoro, nuove e ulteriori possibilità di assunzioni a termine, gli stages e i tirocini formativi ma, soprattutto, la disciplina del lavoro temporaneo.

Si tratta, in quest'ultimo caso, di uno dei primi accordi conclusi nell'ambito dei rinnovi contrattuali e addirittura il primo raggiunto in ambito Cispel.

L'accordo prevede la possibilità di fare ricorso al lavoro temporaneo, oltre che nei casi previsti dal comma 2, lett. b e c della L. 196/1997, anche in ulteriori casi, come, ad esempio, per necessità straordinarie derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'avvio di nuove tecnologie, per l'esecuzione di opere e attività che richiedano l'impegno di professionalità nuove o non ancora stabilizzate, per specializzazioni non presenti in ambito aziendale o sul mercato del lavoro locale, per far fronte a picchi di attività non prevedibili o ricorrenti a cadenze regolari e per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o limitati nel tempo anche non aventi carattere eccezionale od occasionale.

Qui di seguito riportiamo il testo di alcuni degli articoli in tema di nuove forme di lavoro:

"Art. 9 - Rapporto di lavoro a tempo determinato

In materia di assunzione con contratto a tempo determinato si osserveranno le disposizioni della Legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modificazioni ed integrazioni e del D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525.

Il periodo massimo di conservazione del posto è in ogni caso limitato alla durata del contratto a tempo determinato.

Ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, le parti convengono che l'Azienda, oltre che nelle ipotesi previste dalle leggi n. 230 del 1962 e n. 79 del 1983, potrà ricorrere ad ulteriori assunzioni con contratto a tempo determinato nei seguenti casi:

- a) per coprire necessità straordinarie derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'avvio di nuove tecnologie;*
- b) per lavori stagionali oppure per far fronte a picchi di attività non prevedibili;*
- c) per corrispondere a specifiche esigenze organizzative dell'Azienda derivanti dalle particolari periodicità del ciclo produttivo;*
- d) per sostituire lavoratori assenti per i quali la legge o il contratto collettivo dispongono la conservazione del posto (es. malattia, maternità aspettative), nonché per sostituire personale in stato di detenzione preventiva o sottoposto a misure di sicurezza personali o a provvedimenti comunque restrittivi della libertà personale oppure sospeso in via cautelare;*
- e) per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;*
- f) per lavorazioni o prestazioni a carattere eccezionale che richiedano maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente esistenti all'interno dell'Azienda;*
- g) per coprire esigenze di servizio in caso di concomitanti assenze per ferie di più lavoratori del medesimo settore/reparto/ufficio;*
- h) per far fronte alle esigenze organizzative dell'azienda nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;*
- i) nelle more dell'espletamento delle procedure di assunzione;*
- j) per sostituire lavoratori temporaneamente non idonei a svolgere le mansioni assegnate ai sensi dell'art. 8 del D. L.vo 626/94;*
- k) per affiancare lavoratori dei quali è programmata un'astensione dal lavoro (con esclusione dello sciopero). L'affiancamento può essere effettuato già a partire dal momento in cui l'azienda viene a conoscenza delle future sostituzioni.*
- l) per altre eventuali ulteriori necessità aziendali non prevedibili definite con apposito accordo tra le parti.*

Il lavoratore assunto a tempo determinato può essere sottoposto ad un periodo di prova pari alla metà di quello previsto al precedente art. 7 e in ogni caso non superiore ad un terzo della durata prevista per il contratto stesso.

Il personale assunto a tempo determinato non può superare il limite del 12% del personale in forza, escludendo dal computo le assunzioni a termine effettuate nelle ipotesi indicate dalla legge. In ogni caso è consentita l'assunzione fino a 10 lavoratori a tempo determinato.

NOTA A VERBALE

Le Parti firmatarie del presente CCNL, considerato che la materia in oggetto è attualmente all'esame del Parlamento per una sua nuova regolamentazione, si impegnano ad adeguare la disciplina prevista dal presente articolo alle emanande disposizioni amministrative."

"Art. 11 – Apprendistato

Al fine di contribuire positivamente ai problemi dell'occupazione e favorire uno sviluppo professionale coerente con le esigenze produttive aziendali, è stata concordata la seguente disciplina relativa all'apprendistato.

L'apprendistato è regolato dalle norme di leggi vigenti e dal relativo regolamento (L. 25/55, DPR 1668/56, L. 56/87, L. 196/97).

Può essere assunto come apprendista ogni lavoratore compreso fra i 16 e i 24 anni, elevabili ulteriormente, nei casi previsti dalla legge (es.: portatori di handicap).

Il rapporto di apprendistato è un rapporto di lavoro a tempo determinato ed è istituito per la formazione alle professionalità di operai qualificati e specializzati a partire dal livello D1 in su del sistema di classificazione e per la formazione di impiegati qualificati e specialisti tecnici ed amministrativi di area C e B.

La durata massima dell'apprendistato è fissata in anni 4 (quattro), elevabili a 6 (sei) in caso di portatori di handicap. Tale termine è ridotto alla metà per il personale assunto con diploma di qualifica professionale o scuola media superiore o laurea coerenti con le mansioni da esercitare.

La retribuzione degli apprendisti è regolata come segue:

- *ultimo anno di apprendistato: 90% della retribuzione individuale*
- *per ogni ulteriore anno o frazione di anno precedente all'ultimo, decurtazione del 10% della retribuzione individuale fino al 60% al primo dei quattro anni di apprendistato.*

Il contratto di apprendistato non può avere una durata inferiore a 18 mesi.

Gli apprendisti oltre a seguire i sistemi formativi interni sono tenuti a frequentare corsi di formazione esterni all'Azienda, normalmente di un periodo pari a 120 ore medie annue, sulle discipline specifiche professionali delle mansioni affidate, nonché sulla disciplina del contratto di lavoro, l'organizzazione dello stesso e le misure di prevenzione per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Gli apprendisti non possono essere adibiti al lavoro notturno tra le ore 22 e le ore 6.

L'assunzione dell'apprendista deve ottenere l'autorizzazione preventiva da parte della Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente. L'apprendista deve essere sottoposto a visita medica preventiva con lo scopo di accertare l'idoneità fisica alle mansioni da svolgere.

L'apprendista è soggetto ad un periodo di prova pari ad 1 mese di servizio effettivamente prestato se inquadrato in area D o C, mentre il periodo di prova è elevato a 2 mesi per coloro che vengono inquadrati in area B.

Al termine del periodo di apprendistato il lavoratore apprendista sostiene una prova di idoneità all'esercizio delle mansioni che hanno formato oggetto dell'apprendistato. A superamento della prova di idoneità viene attribuito all'apprendista il riconoscimento della qualifica e, in caso di trasformazione del rapporto di lavoro in contratto a tempo indeterminato, il livello di inquadramento conseguente e la retribuzione contrattuale corrispondente.

Alla scadenza del periodo di apprendistato l'azienda provvede alla comunicazione e certificazione interna ed esterna attestante l'idoneità acquisita o meno alla specifica mansione per i rispettivi apprendisti.

Fatto salvo quanto sopra specificato, ai lavoratori apprendisti si applicano le disposizioni regolanti il rapporto di lavoro del personale a tempo indeterminato di cui al presente contratto."

"Art. 12 – Forme atipiche di rapporto di lavoro

Al fine di favorire una maggiore corrispondenza fra domanda e offerta di lavoro e rispondere con strumenti sempre più efficaci e adeguati alle esigenze poste dal mercato e dalle caratteristiche dell'attività produttiva, nonché capaci di contribuire positivamente ai problemi dell'occupazione attraverso una flessibilità degli organici in rapporto alle reali esigenze produttive, si è convenuto fra le parti di disciplinare la normativa concernente forme atipiche del rapporto di lavoro come la fornitura di lavoro temporaneo e gli stages formativi previsti dalla legge 196/97 e successivi decreti attuativi.

A) STAGES – TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO

Gli stages ed i tirocini formativi di orientamento non si configurano come rapporti di lavoro subordinato e riguardano giovani normalmente ancora impegnati nel ciclo scolastico o formativo o alla sua conclusione, che hanno già assolto comunque l'obbligo scolastico e che vengono inseriti

temporaneamente all'interno di una organizzazione aziendale, allo scopo di fornire loro una conoscenza specifica delle professionalità di interesse.

L'applicabilità di tale contratto è disciplinata dall'art. 9 della legge 236/93 e art. 18 della legge 196/97.

L'azienda è tenuta a formulare un progetto di orientamento che deve costituire l'atto di convenzione da sottoscrivere con l'ente che promuove l'iniziativa dello stage.

L'iter formativo deve essere assistito dal supporto di un "tutor" come responsabile didattico organizzativo delle attività

L'azienda, qualora non provveda l'ente promotore, è tenuta ad assicurare gli stagisti sia contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, sia per la responsabilità civile.

La durata di questi rapporti è stabilita dalla legge e relativi regolamenti; tuttavia essa non può superare i 12 mesi, che possono essere raddoppiati solo nel caso di soggetti portatori di handicap.

Il contratto di stage non è prorogabile e non è ripetibile con lo stesso soggetto.

Al termine del contratto di stage o di tirocinio formativo e di orientamento l'azienda è tenuta a rilasciare all'interessato una dichiarazione attestante le conoscenze e/o le competenze acquisite.

B) LAVORO TEMPORANEO

I rapporti di lavoro temporaneo non si configurano come rapporti diretti di lavoro subordinato ma concernono quei contratti mediante i quali una impresa fornitrice di lavoro temporaneo pone uno o più lavoratori a disposizione dell'azienda che ne utilizza la prestazione lavorativa per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo, fatte salve le limitazioni previste dall'art. 1 della Legge 196/97.

Le aziende utilizzatrici, fatti salvi i divieti previsti dalla legge 196/97, art. 1.4, possono fare ricorso al lavoro temporaneo, oltre che nei casi previsti dal comma 2 dell'art. 1 lett. b) e c) della legge stessa, anche nei seguenti casi, quando non sia possibile farvi fronte con i normali assetti produttivi aziendali:

- *per coprire necessità straordinarie derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'avvio di nuove tecnologie*
- *per l'esecuzione di opere e attività che richiedano l'impegno di professionalità nuove o non ancora stabilizzate e per specializzazioni non presenti in ambito aziendale o sul mercato del lavoro locale*
- *per far fronte a picchi di attività non prevedibili o ricorrenti a cadenze regolari*
- *per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o limitati nel tempo anche non aventi carattere eccezionale od occasionale.*

Non è consentito il ricorso a lavoro temporaneo per figure professionali di operai ed impiegati di inquadramento inferiore al livello D1 del sistema di classificazione.

La percentuale dei lavoratori temporanei e a termine, rispetto al totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato, non può complessivamente superare il 20% da calcolarsi come media su base trimestrale. In ogni caso è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo fino al numero di 5 prestatori di lavoro.

Le parti convengono che nell'applicazione di quanto previsto all'art. 12, lettera B, comma 5°, si debbano rispettare lo spirito e le regolamentazioni definite congiuntamente nel presente CCNL agli artt. 9 e 12.

Qualora i lavoratori con rapporto temporaneo siano coinvolti direttamente nei progetti o nelle azioni che danno luogo nei programmi aziendali al salario variabile, verranno individuati in sede aziendale, così come definito dal Protocollo 23.7.93, modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione del premio di risultato.

Gli oneri retributivi, assistenziali, previdenziali e per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali sono a carico dell'impresa fornitrice.

L'azienda ha il compito di impartire ai lavoratori temporanei tutte le istruzioni utili allo svolgimento del lavoro secondo le norme contrattuali e regolamentari applicate in Azienda, ha l'obbligo di informare i lavoratori temporanei sui rischi specifici per la sicurezza e la salute connessi con

l'attività lavorativa ed addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dei compiti assegnati.

L'impresa fornitrice è titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei; pertanto l'azienda utilizzatrice deve comunicare all'impresa fornitrice le circostanze di fatto, disciplinarmente rilevanti, da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'art. 7 della legge 300/70 e degli artt. 19 e 20 del presente CCNL.

I lavoratori con rapporto temporaneo hanno diritto ad esercitare presso le aziende utilizzatrici i diritti di libertà ed attività sindacale previsti dalla legge 300/70 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

L'impresa utilizzatrice comunica in via preventiva alla R.S.U. il numero e il motivo del ricorso al lavoro temporaneo, la durata prevista e la qualifica dei lavoratori interessati. In caso di motivate ragioni di urgenza tale comunicazione sarà effettuata entro il terzo giorno successivo alla stipula dei contratti di fornitura.

Una volta all'anno, per il tramite della Federazione datoriale di appartenenza, le aziende utilizzatrici forniscono alle OO.SS. di settore il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati."

Il contratto prevede poi, in attuazione di quanto contenuto nel Protocollo Governo/Parti Sociali del luglio del 1993, l'introduzione di un Premio di Risultato per il personale dipendente.

Il Premio di Risultato ha l'importante conseguenza di introdurre elementi economici variabili commisurati all'effettivo raggiungimento di risultati di miglioramento determinati in termini di redditività qualità e produttività

Come chiaramente specificato nel testo dell'articolo contrattuale, il Premio di Risultato ha anche la finalità di coinvolgere e far partecipare tutti i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa e ai benefici ottenuti con la realizzazione degli obiettivi e programmi concordati tra le Parti.

Si tratta in definitiva di una modifica importante che porterà vantaggi sia all'azienda che ai lavoratori.

"Art. 41 - Premio di risultato

1. PREMESSA

Conformemente a quanto previsto dal Protocollo del 23.07.1993 tra Governo e Parti Sociali, i cui contenuti si intendono integralmente richiamati nel presente articolo, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività delle aziende anche attraverso strumenti di partecipazione all'andamento aziendale, viene istituito un "Premio di risultato", la cui negoziazione a livello aziendale ha luogo con le modalità di cui al presente articolo, con periodicità quadriennale.

Tale premio ha le finalità di:

- coinvolgere e far partecipare tutti i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di obiettivi e programmi di efficienza, produttività e qualità*
- far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento economico e produttivo conseguito attraverso la realizzazione degli obiettivi e dei programmi suddetti.*

Gli obiettivi e i programmi in base ai quali definire il premio di risultato vengono definiti con una contrattazione aziendale quadriennale con le R.S.U. ovvero, laddove queste non siano costituite, con le r.s.a. e viene erogato anno per anno secondo i criteri di cui al successivo paragrafo 3.

2. DETERMINAZIONE DI OBIETTIVI E PROGRAMMI

Nell'ambito della contrattazione quadriennale aziendale le parti, valutate le condizioni dell'impresa e del lavoro, le prospettive di sviluppo anche occupazionale e tenuto conto dell'andamento e delle condizioni di competitività di redditività di produttività definiscono un sistema di programmi e di indicatori finalizzati ad obiettivi di miglioramento aziendale, che può essere rivisto e ritariato con periodicità annuale.

I programmi e gli obiettivi che le parti individuano a livello di azienda debbono essere scelti in modo da valorizzare il contributo dei lavoratori al miglioramento dell'efficienza interna e dell'efficacia del servizio, conseguendo più elevati standard di qualità

In ogni caso, nel suo insieme, il sistema di programmi ed obiettivi definito con la contrattazione quadriennale aziendale deve essere funzionale al conseguimento di incrementi di redditività e di miglioramento della qualità della produttività

Gli obiettivi devono essere flessibili, per orientare gli sforzi in coerenza con le strategie aziendali, in particolare nelle aziende a struttura più complessa in cui nei quattro anni la situazione dei singoli settori può variare anche in maniera differenziata.

Tali obiettivi, per essere il più possibile coinvolgenti nei confronti dei lavoratori non possono essere complessi né numerosi, ma devono risultare visibili, misurabili ed apprezzabili nel loro andamento.

Stabiliti il sistema e l'articolazione degli obiettivi, vengono definiti i relativi parametri di riferimento e misurazione, anche attribuendo fattori di ponderazione differenziati, ai cui risultati vanno collegate le eventuali erogazioni, da corrispondere a consuntivo dell'esercizio di riferimento.

Nel corso dell'anno sono prevedibili, tra azienda e R.S.U., dei momenti di verifica relativi all'andamento dei programmi/obiettivi di miglioramento convenuti tra le Parti.

3. DETERMINAZIONE DEL VALORE DEL PREMIO DI RISULTATO

Si conviene che la negoziazione quadriennale relativa al premio di risultato deve rispondere ai seguenti criteri guida:

- a) condizione necessaria per l'erogazione del premio è la verifica di un andamento positivo dei parametri presi a riferimento;*
- b) per la verifica dell'obiettivo di miglioramento del risultato del Bilancio Aziendale le parti concordano che a livello di contrattazione aziendale sia assunto come parametro la variazione del M.O.L. o di un eventuale altro indice desumibile dal Bilancio redatto conformemente allo schema del D.M.T. 26.04.95;*
- c) in sede di contrattazione si destina al premio una quota dei benefici che complessivamente si prevede di conseguire con il raggiungimento degli obiettivi definiti e la realizzazione dei programmi specificamente prefissati nel corso della trattativa per il premio di risultato; in sede di consuntivo, si provvede alla verifica della effettiva disponibilità della quota individuata in sede di contrattazione;*
- d) il premio di risultato è eventualmente differenziabile a livello individuale in base a parametri di professionalità ed attività effettivamente resa, in relazione:
 - * ai diversi obiettivi prefissati per ciascun settore produttivo in fase di redazione dei programmi di miglioramento;*
 - * al diverso contributo apportato per il conseguimento degli obiettivi prefissati, rilevato a consuntivo;**
- e) qualora vi siano, nel corso della vigenza dell'accordo aziendale, acquisizioni e/o scorpori di attività che incidano diversamente sugli indicatori di cui ai commi precedenti, si procede alla ridefinizione dei valori di riferimento.*

In fase di consuntivo si procede alla verifica dei parametri sopra stabiliti che rappresentano la condizione necessaria all'erogazione del premio, si analizzano i risultati dei singoli programmi obiettivi ed in riferimento al loro conseguimento viene definito il premio da erogare, tenendo conto dei seguenti criteri:

- 1) il premio è commisurato ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati e corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento in termini proporzionali all'effettiva presenza in servizio; sono considerate quale effettiva presenza in servizio ai fini previsti dal presente articolo le assenze per infortuni sul lavoro, ferie, permessi sindacali, permessi donazione sangue;*
- 2) il premio così determinato viene erogato una tantum e non è computabile in alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del T.F.R.; il premio verrà erogato successivamente all'approvazione da parte degli organi statutari del bilancio consuntivo dell'esercizio di riferimento;*

3) *l'accordo definitivo va depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro al fine di poter fruire della decontribuzione del premio di risultato prevista dalla Legge 135/97.*

4. NORMA TRANSITORIA

Il punto 1) dell'art. 20 del CCNL 28.7.92 "Premio di produttività generale" viene abrogato con effetto dalla data di stipulazione del presente accordo; gli importi in godimento ai lavoratori in servizio alla data di stipulazione del presente contratto vengono mantenuti come elemento ad personam non riassorbibile."

Di grande interesse per entrambe le Parti è la razionalizzazione operata dal rinnovo contrattuale in tema di indennità che punta a normalizzare e regolarizzare il settore, riconoscendo allo stesso tempo la specificità delle prestazioni lavorative disagiate.

"Art. 42 - Indennità varie

.....

.....

g) 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: Lire 15.000 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.
- 2) Indennità per trattamenti conservativi: Lire 20.000 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:
 - Lire 20.000 per esumazione effettuata con mezzi meccanici e per estumulazione
 - Lire 30.000 per esumazione effettuata senza ausilio di mezzi meccanici.

NORMA TRANSITORIA

Eventuali somme già corrisposte a titolo di acconto 1998 per produttività specifica, relativamente alle esumazioni massive ex art. 20, punto 6.1), lett. c del CCNL 28.7.92, sono conguagliate, in fase di applicazione di questa indennità alle operazioni effettivamente svolte dall'1.1.98.

Tutte le somme corrisposte a titolo di impegno disagiato a far tempo dall'1.1.98 perdono la loro natura di acconto di produttività specifica e sono considerate indennità per prestazioni disagiate.

Particolarmente significativa è poi l'inclusione della "clausola di salvaguardia" che prevede fin da ora l'eventuale entrata in vigore del discusso provvedimento sulle 35 ore.

Stavolta gli accordi contrattuali vanno, in definitiva, al di là del semplice adeguamento salariale o di una semplice operazione di manutenzione: il nuovo contratto siglato da Federgasacqua introduce una serie di importanti cambiamenti che garantiscono le condizioni di concorrenzialità con gli altri operatori pubblici e privati del settore, ma anche di calmierazione e di regolarizzazione e che rispecchiano la recente tendenza, soprattutto delle grandi aziende ad affidare la gestione dei servizi cimiteriali alle aziende pluri-servizio.

(*) Servizio Lavoro di Federgasacqua