



**Piattaforma per il rinnovo contrattuale  
del  
CCNL Trasporti e Onoranze Funebri  
private (FENIOF)  
*2012 – 2014***

## **Premessa**

Il settore delle imprese esercenti attività di servizi e trasporto funebre composto da migliaia di agenzie e da poche decine di imprese strutturate presenti prevalentemente al nord del paese, necessita, oltre che di un buon contratto, di una vera politica nazionale di settore e una legislazione di supporto che qualifichi le imprese e inserisca elementi di concorrenza vera contro cartelli territoriali agevolati da regolamentazioni regionali insufficienti e lacunose che hanno prodotto un sistema disarticolato e squilibrato, 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 dall'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 delle imprese e dei lavoratori, salvaguardando le condizioni e le tutele di tutti coloro che vi operano.

## **Relazioni Industriali**

Il sistema delle Relazioni Sindacali si dovrà maggiormente sviluppare per comprendere l'insieme dei processi che stanno caratterizzando l'evoluzione del mercato del settore.

Si dovranno meglio regolare i rapporti tra l'impresa e le organizzazioni sindacali, con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro e dello sviluppo professionale, mantenendo i livelli di qualità dei servizi offerti.

Le relazioni sindacali tra le Parti devono pertanto tendere sempre più al coinvolgimento continuo dei lavoratori e, conseguentemente, assegnare un rilevante ruolo anche alle loro rappresentanze.

Si dovrà inoltre sviluppare il ruolo preventivo del confronto sui temi concernenti la salute e sicurezza nel lavoro, alla formazione/aggiornamento professionale e all'andamento occupazionale e della qualità del lavoro.

## **Contrattazione di secondo livello**

Il contratto Nazionale oltre a riaffermare la propria centralità dovrà maggiormente favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello, residuale in molte parti del territorio, per consentire il rilancio della crescita della produttività e di conseguenza delle retribuzioni.

Per stimolare il confronto tra le imprese e i lavoratori sulla produttività e sull'efficienza, laddove detta contrattazione non sia esercitata, dovrà essere inserito nel CCNL un elemento di garanzia perequativa.

## **Bilateralità e previdenza complementare**

Le particolari dimensioni e le dinamiche di un settore composto per lo più da micro-imprese impongono di sviluppare strumenti di "bilateralità" in grado di rispondere ai bisogni dei lavoratori e lavoratrici e delle imprese stesse. In particolare appare opportuno istituire o aderire ad un Ente Bilaterale Nazionale che possa dare risposte alle seguenti esigenze:

- Analisi bisogni formativi, studi sul settore, ricerca;
- promozione della formazione finalizzata alla riqualificazione del personale;
- problematiche inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro con particolare riguardo alle figure maggiormente esposte ad usura.

tra gli elementi normativi da concordare c'è la definizione del fondo di previdenza integrativa a cui aderire secondo gli impegni già sottoscritti.

## **Assistenza Sanitaria Integrativa**

La realizzazione nel settore di un sistema di assistenza sanitaria, ad integrazione del SSN, è una necessità per sopperire ai crescenti costi dei servizi e delle prestazioni sanitarie, e per dare risposte ad una domanda sempre meno soddisfatta e sempre meno garantita per inefficienze e tagli al SSN.

Pertanto al fine di proteggere in modo reale la salute e il reddito dei lavoratori si vuole promuovere nell'ambito del presente rinnovo contrattuale l'assistenza sanitaria integrativa il cui premio dovrà essere a carico delle Aziende del settore.

## **Rapporti di Lavoro**

Occorre confermare e rafforzare la previsione che i rapporti di lavoro sono esclusivamente quelli definiti nel presente CCNL e sono assolutamente esclusi quei rapporti di lavoro non specificatamente previsti e disciplinati.

In coerenza con i valori esposti si ritiene necessario inserire uno specifico richiamo al fatto che il rapporto di lavoro utile per la corretta realizzazione delle attività svolte è quello a tempo pieno e indeterminato, ricercando le modalità utili a rispondere alle esigenze di flessibilità, all'interno delle forme di rapporto di lavoro regolamentate dal ccnl.

## **Salute e sicurezza**

Si intende ribadire il ruolo centrale del tema della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

È necessario integrare gli interventi formativi con azioni di promozione e sensibilizzazione finalizzate a facilitare, a livello individuale e di organizzazione, l'acquisizione della sicurezza come valore profondo, indipendentemente da ruoli e mansioni, favorendo contestualmente a livello sociale la diffusione di una cultura organizzativa orientata alla sicurezza, di cui ciascuno diventi attore e si faccia garante. In tali percorsi dovrà essere valorizzata la figura degli RLSA.

A tal fine è fondamentale:

- Rafforzare la formazione dei RLSA alla prevenzione, al fine di incrementare la sicurezza estendendo le pratiche migliori;
- Rafforzare a livello aziendale la valutazione congiunta relativa ai rischi specifici connessi all'attività lavorativa, con particolare riguardo alle professionalità maggiormente sottoposte ad usura e alle lavoratrici addette a mansioni di tipo operativo e rientranti nell'elenco dei lavori pericolosi, faticosi e insalubri (allegato A lett. O del D.lgs. 151/2001), per il periodo dell'allattamento, dal termine dell'astensione obbligatoria fino ad 1 anno di vita del bambino.

## **Sostegno maternità/paternità.**

Prevedere strumenti normativi e di integrazione economica per sostenere il diritto alla maternità/paternità integrando con condizioni di miglior favore la normativa esistente rispetto alla legislazione vigente.

## **Parte Economica**

La preventiva e anticipata apertura del confronto negoziale dovrà garantire soprattutto la copertura delle dinamiche salariali a tutela del reddito dei lavoratori.

Per la copertura del triennio contrattuale 2012 – 2014 in conformità di quanto stabilito dall'accordo 22/01/09, al fine di garantire il potere di acquisto dei salari dei lavoratori del settore, verrà preso a riferimento l'IPCA 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 applicato al parametro medio.

Le parti si incontreranno all'inizio del terzo anno di vigenza del CCNL per verificare eventuali scostamenti tra gli incrementi erogati e l'inflazione realmente registrata e definiranno tempi e modi per il recupero degli eventuali scostamenti intervenuti.

## **Decorrenza e durata**

La durata del contratto sarà triennale sia per la parte economica che per quella normativa e decorrerà dal 01/01/2012 al 31/12/2014.